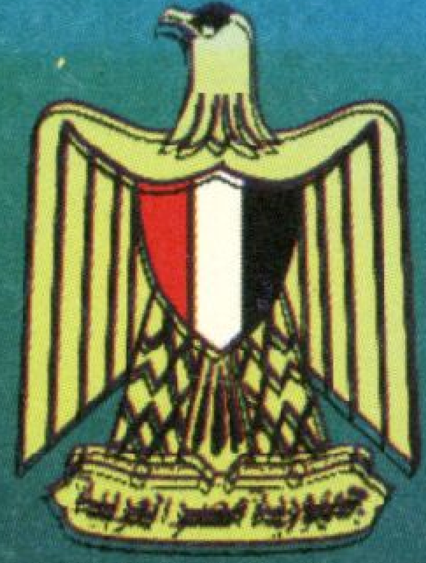


وزارة الدولة للتنمية الإدارية

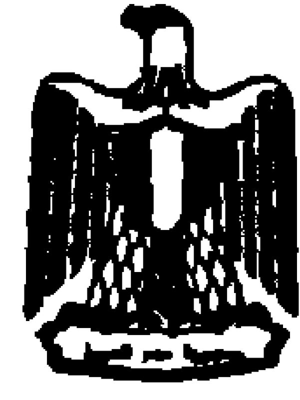
المبادئ المستقرة

فى شئون

الخدمة المدنية

« طبعة مزيدة ومنقحة »





وزارة الدولة للتنمية الإدارية

المبــــادىء المســــتقرة
فى شئون
الخدمـــة المدنيـــة

((طبعة مزيدة ومنقحة))

تقـــــديم

تقوم سياسة الإصلاح الإدارى على محاور عديدة ، منها تبسيط الإجراءات ، وتحقيق وحدة المعاملة بين جميع العاملين فى الجهاز الإدارى للدولة أمام القاعدة القانونية الواحدة ، تحقيقاً لمبدأ المساواة أمام القانون والذى نص عليه الدستور كأحد ركائز الحكم ، وكذلك السرعة فى حل مشاكل العاملين مباشرة دون حاجة إلى الرجوع إلى الإدارات المركزية فى هذا الشأن ، مما خلق مناخاً من الطمأنينة ، يساعد العاملين على سرعة الإنجاز لمصالح الجماهير ، دون الاستغراق فى البحث عن حلول لمشاكلهم الشخصية .

وهذه الأهداف تتحقق بوضع الوثائق المعاونة على البحث تحت يد المطبقين ، كالقانون المطبق على العاملين ولائحته التنفيذية ، والقرارات والقواعد المكملة فى مسائل الخدمة المدنية ، واستخلاص المبادىء العملية للتطبيق .. وحتى لا يبذل المطبق أى جهد فى البحث عن هذه الوثائق والمبادىء ، وهو ما يحقق وحدة المعاملة وتحقيق العدالة وسرعة الإنجاز .

وفى هذا الإطار ، أصدرت وزارة التنمية الإدارية « الدليل العملى لشئون الخدمة المدنية » متضمناً الوثائق وتشمل قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية ، وقانون شغل الوظائف القيادية ولائحته التنفيذية ، وفقاً لآخر التعديلات والقرارات المنفذة والمكملة ، وكذلك التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة وموازنة الهيئات الاقتصادية باعتبارها متضمنة لإطار تنفيذ سياسات الإصلاح الإدارى ، والمبادىء العملية فى شئون الخدمة المدنية والتى تصدت لحل معظم مشاكل العاملين وفقاً لأحكام القوانين والقرارات المطبقة ، وكذا فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى مجال الخدمة المدنية والمتضمنة لمبادىء حاكمة فى هذا المجال .

ونظراً لما لوحظ من أن هذا الدليل ، بعد توزيعه على نطاق واسع ، أسفر عن إعلاء مبدأ وحدة المعاملة والمساواة بين المخاطبين بالقاعدة القانونية الواحدة ، وسرعة الإنجاز ، وتيسير أدوات البحث فى هذا المجال وفقاً لأحدث التعديلات .

فكان لزاماً على وزارة التنمية الإدارية من مقتضى حرصها على تحقيق هذه الأهداف ، أن تستتبع الجهد السابق بتطويره وتحديثه وتبويبه تبويباً موضوعياً ، لتحقيق سهولة الوصول إلى المبدأ المستقر وتطبيقه على الحالات المعروضة .. وقد اشتمل هذا التطوير على أحدث التعديلات التشريعية والأحكام والفتاوى والمبادىء المستقرة .

ونأمل أن يكون هذا الجهد المطور أداة صالحة لوحدة التطبيق وسرعة الإنجاز ، ومحققاً لما نهدف إليه من إصلاح إدارى والذى يشمل جميع الأنظمة والأجهزة الإدارية فى مصر تحت رعاية وتوجيهات السيد الرئيس محمد حسنى مبارك .

والله الموفق .

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

دكتور محمد زكى أبو عامر

محتويات الدليل

أولا : الوثائق التشريعية لشئون الخدمة المدنية :

(تابع) محتويات الدليل

(تابع) محتويات الدليل

(تابع) محتويات الدليل

• • • • •

((أولا))

الوثـائق التشـريعية
لشـئون الخـدمة المدنيـة

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

بإصدار

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

وفقاً لآخر التعديلات

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه

((المادة الأولى))

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

((المادة الثانية))

يلغى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة .

كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق .

((المادة الثالثة))

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٧٨.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ شعبان سنة ١٣٩٨ (١٨ يوليو ١٩٧٨)

انور السادات

(*) نشر بالجريدة الرسمية فى ١٩٧٨/٧/٢٠ ـ العدد ٢٩ تابع (ب) ـ ويعمل به من ١٩٧٨/٧/١ .

وعدل بالقوانين أرقام :

- ٤٢ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٧٩/٦/٢١ ـ العدد ٢٥ تابع ـ ويعمل به من ١٩٧٩/٦/٢١ .
- ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٨٠/٧/١٢ ـ العدد ٢٨ تابع ـ ويعمل به من ١٩٨٠/٧/١ .
- ١٠٨ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٨١/٧/٩ ـ العدد ٢٨ ـ ويعمل به من ١٩٨١/٧/٩ بالنسبة للمادة (٣٦ مكرراً) ، ومن ١٩٨١/١٠/٩ بالنسبة للفقرة المضافة للمادة (٥٨) والفقرة المضافة للبند ٢ من المادة (٦٩) .
- ١١٤ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٨١/٧/٩ ـ العدد ٢٨ ـ ويعمل به من ١٩٨١/٧/١ .
- ١١٧ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٨٢/٨/٥ ـ العدد ٣١ ـ ويعمل به من ١٩٨٢/٨/٦ .
- ٣١ لسنة ١٩٨٣ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٨٣/٦/٢٩ ـ العدد ٢٥ مكرر ـ ويعمل به من ١٩٨٣/٧/١
- ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٨٣/٨/١١ ـ العدد ٣٢ ـ ويعمل به من ١٩٨٣/٨/١٢ فيما عدا الفقرتين الأخيرتين من المادة (٥٨) والفقرتين الأخيرتين من البند ٢ من المادة (٦٩) فيعمل بهذه الفقرات من ١٩٨٣/١١/١٢
- ٥٣ لسنة ١٩٨٤ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٨٤/٤/١٢ ـ العدد ١٥ ـ ويعمل به من ١٩٨٤/٧/١ .
- ٢١٩ لسنة ١٩٩١ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٩١/١٢/٧ ـ العدد ٤٩ ـ ويعمل به من ١٩٩١/١٢/٨.
- ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٩٢/٦/١ ـ العدد ٢٢ مكرر (ب) ـ ويعمل به ١٩٩٢/٦/٢ .
- ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٩٤/٦/٨ ـ العدد ٢٤ مكرر ـ ويعمل به من ١٩٩٤/٧/١
- ٩ لسنة ١٩٩٦ ـ الجريدة الرسمية فى ١٩٩٦/٢/٨ ـ العدد ٨ مكرر ـ ويعمل به من ١٩٩٦/٢/٢٩ .
- ٥ لسنة ٢٠٠٠ – الجريدة الرسمية فى ٢٠٠٠/٣/٩ – العدد ١٠ (تابع) – ويعمل به من ٢٠٠٠/٣/١٠ .

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

« الباب الأول »
فى الأحكام العامة

مادة ١ :

« يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون ـ وتسرى أحكامه على :

١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى .

٢ - العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ،

ويعتبر عاملاً فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة .

مادة ٢ :

فى تطبيق أحكام هذا القانون . . يقصد :

(١) بالوحدة :

(أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة .

(ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلى .

(ج) الهيئة العامة .

(٢) بالسلطة المختصة :

(أ) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلى .

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص .

مادة ٣ :

« تشكل لجنة لشئون الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وعضوية :

* رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة .
* رئيس قسم التشريع بمجلس الدولة
* رئيس الإدارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .
* رئيس الإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .
* وكيل وزارة المالية لشئون الموازنة العامة ـ ووكيل آخر للوزارة يختاره وزير المالية .
* وتختص هذه اللجنة بما يأتى (*) :

(١) وضع مشروع اللائحة التنفيذية للقانون على أن تصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

(٢) وضع القرارات والتعليمات التنفيذية التى يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون .

(٣) وضع التعليمات التى تكفل تنفيذ الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيره من القوانين والقرارات التنظيمية الصادرة فى شأن العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون .

(٤) مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة فى هذا القانون .

« ويعتمد الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارات وتعليمات اللجنة » .

ويكون لهذه اللجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وبنظام العمل بها قرار من رئيس الجهاز

(*) معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :

« وتختص هذه اللجنة بما يأتى :

١ - إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

٢ - إصدار القرارات والتعليمات التنفيذية التى يقتضيها تنفيذ أحكام هذا القانون والأحكام المكملة لـه .

٣ - اصدار التعليمات التى تكفل تنفيذ الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون .

٤ - مباشرة الاختصاصات الأخرى الواردة فى هذا القانون .

المركزى للتنظيم والإدارة .

وتضع اللجنة لائحة داخلية تتضمن القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل بها وتنشر قرارات وتعليمات وأبحاث وتوجيهات اللجنة فى نشرة ربع سنوية وتحدد هذه اللائحة تنظيم تمويل توزيعها .

مادة ٤ :

« تشكل فى كل وحدة بقرار من السلطة المختصة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية » .

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة وتكون قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجع الجانب الذى منه الرئيس .

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم تعتمدها ولم تبد اعتراضاً عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها أعتبرت نافذة أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن تبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك وتعيد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلاً للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدى اللجنة رأيها أعتبر رأى السلطة المختصة نافذاً أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ماتراه بشأنها ويعتبر قرارها فى هذه الحالة نهائياً .

وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلى وظائف الدرجة الأولى(*) فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم .

كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات .

ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

مادة ٥ :

« تعلن القرارات التى تصدر فى شئون العاملين فى نشرة رسمية يصدر بتنظيم توزيعها

(*) عدلت عبارة (الدرجة الثانية) لتصبح (الدرجة الأولى) بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

على الجهات المختصة وتعليقها فى لوحة الإعلانات قرار من السلطة المختصة . »

مادة ٦ :

« يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسبباً فيما تطلبه الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون متعلقاً بتطبيق أحكامه ولوائحه التنفيذية عن طريق إدارة الفتوى المختصة وذلك خلال شهر من تاريخ طلب الفتوى عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة » .

مادة ٧ :

« يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الميلادى . »

« الباب الثانى »
فى العلاقة الوظيفية وانتهائها

الفصل الأول
فـى الوظـــائف

مادة ٨ :

« تضع كل وحدة هيكلاً تنظيميًا لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ويراعى فيه تقسيم الوحدة إلى قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية (*) .

وتضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقًا به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة .

ويعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة » .

المادة ٨ مكررًا : (**)

« تنشأ بكل وزارة وظيفة واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة مالية ويعاون وكيل الوزارة الوزير فى مباشرة اختصاصاته .

ويختار الوزير وكيل الوزارة بطريق الندب للمدة التى يحددها من بين شاغلى وظائف

(*) معدلة بالقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :

« تضع كل وحدة هيكلاً تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة » .

(**) مضافة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢ (الجريدة الرسمية العدد ٣١ فى ١٩٨٢/٨/٥) .

الدرجة الممتازة .

ويستحق شاغلو هذه الوظيفة بدل التمثيل الذى يصدر بتحديده قرار من رئيس الجمهورية .

مادة ٩ :

« يصدر رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة القرارات المتضمنة للمعايير اللازمة لترتيب الوظائف والأحكام التى يقتضيها تنفيذه ويدخل ضمن ذلك الحد الأدنى للخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة الأدنى مباشرة . »

مادة ١٠ :

« يجوز فى حالة الضرورة القصوى تبعًا لمقتضيات العمل الملحة فى بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية فى الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة فى الدرجة المالية الأعلى .

ويصدر بتحديد هذه التقسيمات الوظيفية ونظام الحركة بينها قرار من لجنة شئون الخدمة المدنية بناء على طلب السلطة المختصة » .

مادة ١١ :

« تقسم وظائف الوحدات التى تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب » .

مادة ١٢ :

« يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أ و الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة .

مادة ١٣ :

« يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة فى الأحوال المبينة فى القانون وفى هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة » .

مادة ١٤ :

« يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على

عرض لجنة شئون الخدمة المدنية » .

الفصل الثانى
فى التعيين فى الوظائف

مادة ١٥ :

« يكون التعيين ابتداء فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول وظائف الوحدة .

ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها فى حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقا للقواعد والشروط التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية وتعتبر الوظائف الشاغرة فى كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة فى تطبيق هذه النسبة ، فإذا كان عدد الوظائف المطلوب شغلها يقل عن عشرة جاز تعيين عامل واحد . (*)

وتستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا . »

مادة ١٦ :

« يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية .

ويكون التعيين فى الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة . »

مادة ١٧ :

« تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التى يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة فى صحيفتين يوميتين على الأقل ، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها .

وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك التى تشغل بدون

(*) معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ونصها قبل التعديل الآتى :

« ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها فى حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة وذلك طبقا للقواعد والشروط التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية ، وتعتبر الوظائف الشاغرة فى كل درجة بالمجموعة النوعية وحدة واحدة على مدار السنة فى تطبيق هذه النسبة . »

امتحان . »

مادة ١٨ :

« يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الاسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالاقدم تخرجا ، فإن تساويا تقدم الأكبر سنا .

وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضى سنة من تاريخ أعلان نتيجة الامتحان ويجوز التعيين من القوائم التى مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة .

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان على الوجه الآتى :

١ - اذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الاولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالاقدم تخرجا فالأكبر سنا .

٢ - فإذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقا لمدد الخبرة . »

مادة ١٩ :

« تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التى تحجز للمصابين فى العمليات الحربية الذين تسمح حالتهم بالقيام باعمالها كما يحدد ذلك القرار قواعد شغلها ويجوز ان يعين فى هذه الوظائف ازواج هؤلاء المصابين أو أحد أولادهم أو أحد اخوتهم القائمين باعالتهم وذلك فى حالة عجزهم عجزا تاما أو وفاتهم إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف ، وكذلك الأمر بالنسبة للشهداء . »

مادة ٢٠ :

« يشترط فيمن يعين فى إحدى الوظائف :

١ - أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة الى تولى الوظائف العامة .

٢ - أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

٣ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة .

وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة ان تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل .

٤ - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى ما لم تمضى على صدوره أربع سنوات على الأقل .

٥ - أن يكون مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة .

٦ - ان تثبت لياقته الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبى المختص وذلك فيما عدا العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز الاعفاء منها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

٧ - أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

٨ - ألا يقل السن عن ست عشرة سنة .

٩ - أن يكون ملما بالقراءة والكتابة . »

مادة ٢١ :

« المؤهلات العلمية الاجنبية التى تمنحها الجامعات والمعاهد والمدارس الأجنبية يصدر بمعادلتها بالمؤهلات الوطنية أو بتقييمها علميا اذا لم تكن لها نظائر من المؤهلات الوطنية قرار من وزير التعليم المختص أو من وزير شئون الأزهر حسب الأحوال بناء على اقتراح لجنة تشكل لهذا الغرض تمثل فيها وزارة التعليم والإدارة العامة للبعثات والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والكليات والمعاهد التى فيها نوع الدراسة المطلوب معادلة شهاداتها أو تقييمها علميا .

كما يصدر قرار من الجهة المشار إليها بالتقييم العلمى للمؤهلات التى تمنحها المعاهد

والمدارس الوطنية . »

مادة ٢٢ : (*)

« يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل ، وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم انهيت خدمتهم ، إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا فى هذه الحالة فترة اختبار جديدة .

ويشترط فى جميع الأحوال لثبوت صلاحية العامل أن يجتاز بنجاح برنامج التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها أو الذى تقرره الوحدة للتدريب التأهيلى أو التحويلى للمعينين من الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب .

وتحدد لجنة شئون الخدمة المدنية بناء على عرض السلطة المختصة الوظائف الأخرى التى لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار ويستثنى من الأحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية . »

مادة ٢٣ :

« استثناء من حكم المادة ١٧ يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها ، على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

(**) كما يجوز استثناءً من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية ،

(*) معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :

« يوضع المعينون لأول مرة تحت الإختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين فإذا رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف اخرى نقلتهم اليها وإلا اقترحت إنهاء خدمتهم . »

(**) فقرة ثانية مضافة إلى المادة (٢٣) بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .

والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

مادة ٢٤ :

« تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها . فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى :

١ - إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقا لما ورد فى المادة ١٨ من هذا القانون .

٢ - إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقـة .

٣ - إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى تحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه . »

مادة ٢٥ :

« يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجدول الأجور رقم (١) المرافق لهذا القانون .

ويستحق العامل أجره اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه .

واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى أحتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة .

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم فى الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف

دائمـــة . »

مادة ٢٥ مكررا : (*)

« مع مراعـاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون ، يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً أو لاتتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها ، والتى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطلبة لشغلها ، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الاعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف . ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون ، كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة .

ويمنح العامل الذى يعين وفقا لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافا إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليهـــا ، وتمنـــح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه .

وتحسب لمن يعين وفقا لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ، ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢ من أغسطس سنة ١٩٨٣ .

(*) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، ثم أضيفت إليها الفقرات (الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة) بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ، ثم استبدلت الفقرتان الأولى والثالثة وأضيفت الفقرة السابعة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .

(**) المقصود بهذا القانون ، هو القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والمعمول به اعتبارا من ١٩٩٢/٦/٢ .

ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون (**) يطبق حكم الفقرة السابقة على من عين وفقا لأحكام هذه المادة اعتبارا من ١٩٨٣/٨/١٢ .

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيمنحون علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا بها نهاية ربط درجة الوظيفة .

ويسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل عال قبل العمل بهذا القانون وظلوا بالمجموعات الفنية أو الكتابية ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ العمل بهـذا القانـون .

وإذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية ، يمنح علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ويعاد ترتيب أقدميته فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى . »

مادة ٢٦ :

« يجوز لرئيس الجمهورية فى الحالات التى يقدرها أن يقرر الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التى كان يتقاضاها قبل التعيين بها ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة . »

مادة ٢٦ مكررا : (*)

« لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون بمتوسط ما كان يتقاضاه فى

« **مادة مؤقتة** » المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ونصها كالآتى :

« يجوز للعامل الذى تسرى عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذى حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية ، طلب إعادته إلى مجموعته السابقة على أن يحصل على ذات الترقيات والعلاوات التى حصل عليها زملاؤه المتحدون معه فى الأقدمية أو الأحدث منه أثناء وجوده فى المجموعة التخصصية ، ويشترط لذلك أن يقدم الطلب فى موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانـــون . »

(*) مضافة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ .

السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأية مزايا مالية أخرى .

فإذا كانت الوظيفة المنقول إليها العامل مقررا لها بدلات وأية مزايا مالية أكبر مما كان يتقاضاه بالجهة المنقول منها صرفت هذه البدلات والمزايا ، أما إذا كان مجموع ما كان يتقاضاه من بدلات ومزايا مادية يزيد عما هو مقرر للوظيفة المنقول إليها فإنه يحتفظ له بما كان يتقاضاه مع إستهلاك الزيادة من ربع ما يستحق له من علاوات دورية وعلاوات ترقية مستقبلا . »

مادة ٢٧ : (*)

« تحسب مدة الخبرة المكتسبة علميا التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .

كما تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث

(*) معدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :

« تصدر لجنة شئون الخدمة المدنية قرارا بنظام حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا وما يترتب عليها من حساب الأقدمية الافتراضية والزيادة فى أجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة مع مراعاة اتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة .

ويجوز بقرار من السلطة المختصة تعيين العامل الذى تزيد مدة خبرته العملية التى تتفق وطبيعة العمل عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها وبشرط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر . »

الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

ويكون حساب مدد الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقا للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية . »

الفصل الثالث
فى قياس كفاية الأداء

مادة ٢٨ : (*)

« تضع السلطة المختصة نظامًا يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها .

ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح ، وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها فى قياس كفاية الأداء .

ويعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسًا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جدًا أو جيد أو متوسط أو ضعيف ويجب أن يكون التقدير بمرتبتى ممتاز وضعيف مسببًا ومحددًا لعناصر التميز أو الضعف التى أدت إليه ولا يجوز اعتماد

(*) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :

« تضع السلطة المختصة نظامًا يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها .

ويكون قياس الأداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لهذا الغرض وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها فى قياس كفاية الأداء .

ويعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساسًا لقياس كفاية الأداء ، ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو كفء أو ضعيف .

كما تضع السلطة المختصة نظامًا يتضمن تحديد الإجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتظلم منها .

ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يوليو إلى آخر يونية وتقدم خلال شهرى سبتمبر ، وأكتوبر وتعتمد من لجنة شئون العاملين خلال شهر نوفمبر .

ويقتصر تقدير كفاية الأداء على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما دونها .

وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم . »

(**) استبدلت الفقرة الثالثة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وكان نصها قبل الاستبدال :

« ويعتبر الأداء العادى هو المعيار الذى يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف . »

التقرير إلا باستيفاء ذلك . (**)

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارًا بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حاليًا بمراتب الكفاية المنصوص عليها بالفقرة السابقة .

وتضع السلطة المختصة نظامًا يتضمن تحديد الإجراءات التى تتبع فى وضع وتقديم واعتماد تقارير الكفاية والتظلم منها .

ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وتقدم خلال شهرى يناير وفبراير وتعتمد خلال شهر مارس .

وتعلن للعاملين معايير قياس الكفاية التى تستخدم فى شأنهم .

ويقتصر وضع تقارير الكفاية على العاملين الشاغلين لوظائف من الدرجة الأولى فمـا دونها .

ويكون قياس كفاية الأداء بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنويًا من بيانات تعتمد من السلطة المختصة وتودع بملفات خدمتهم .

وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط التى يتم على أساسها تقدير كفاية العاملين .

مادة ٢٩ :

« يجب إخطار العاملين الذين يرى رؤساؤهم أن مستوى أدائهم أقل من مستوى الأداء العادى بأوجه النقص فى الأداء طبقًا لنتيجة القياس الدورى للأداء أولاً بأول » .

مادة ٣٠ : (*)

« تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين بحسب الأحوال .

(*) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :

« يعلن العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شئون العاملين وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوما من تاريخ علمه للجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض تشكل من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية على أن تفصل اللجنة فى هذا التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه إليها ويكون قرارها نهائيا ولا يعتبر التقرير نهائيا إلا بعد إنقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه » .

وله أن يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ علمه .

ويكون تظلم العاملين شاغلى الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة .

ويكون تظلم باقى العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض وتشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من كبار العاملين ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وجدت .

ويبت فى التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائيًا .

ولا يعتبر بيان تقييم الأداء أو التقرير نهائيًا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيـــــه . »

مادة ٣١ :

« يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز فى تقارير الكفاية شهادات تقدير من السلطة المختصة وتعلن أسماؤهم فى لوحة مخصصة لذلك . »

مادة ٣٢ :

« فى حالة إعارة العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تختص بوضع التقرير النهائى عنه الجهة التى قضى بها المدة الأكبر من السنة التى يوضع عنها التقرير .

فإذا كانت الإعارة للخارج يعتد فى معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإعارة .

كما يعتد بالتقارير السابق وضعها عن العامل فى حالة ما إذا صرح له بإجازة خاصـــــة .

وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكمًا . (*)

---

* استبدلت الفقرة الرابعة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال الآتى :

« وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبه كفء حكماً فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبه ممتاز تقدر بمرتبه ممتاز حكماً .

ثم عدلت هذه الفقرة بالقانون ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وكان نصها قبل التعديل بموجب القانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣ كالآتى :

« وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد حكما فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكما » .

وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكماً .

وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم فى السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية » .

مادة ٣٣ : (*)

« إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة جيد جداً حكماً فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكماً . »

مادة ٣٤ :

« يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير .

ولا يترتب الأثر السابق إذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه » .

مادة ٣٥ : (**)

« يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها .

أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة

(*) استبدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :

« إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة كفء حكماً فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكماً . »

ثم عدلت بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وكان نصها قبل التعديل :

« إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة جيد حكماً ، فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكماً . »

(**) عدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل التعديل :

« يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين . فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى نفس درجة وظيفته قررت نقله إليها .

أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده فإذا لم تعتمده أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل إليها العامل .

فإذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائياً مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة . »

مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة .

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة فإذا لم تعتمده أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل إليها العامل .

فإذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائيًا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء منح العاملين شاغلى الوظائف العليا إجازة إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم المودعة بملفات خدمتهم أن أدائهم لأعمال وظائفهم أقل من المستوى المطلوب وذلك بناء على توصية لجنة تشكل برئاسة الوزير المختص أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة بحسب الأحوال وعضوية إثنين من العاملين بالوزارة أو المحافظة أو الهيئة ممن يسبقون العامل المقترح منحه إجازة فى أقدمية الوظيفة فإذا لم يوجد بالوحدة إثنان يسبقان العامل فى أقدمية الوظيفة اكتفى برأى الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئـــة .

مادة ٣٥ مكررًا : (*)

« تكون الإجازة الممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين ويحتفظ العامل الممنوح له الإجازة بمرتبه الأساسى بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ونصف هذا الأجر لباقى المدة ويجوز للعامل خلال مدة إجازته أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير ، كما يجوز له طلب الاشتراك فى دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى إدائـــه .

وللعامل الذى منح إجازة طلب إحالته إلى المعاش ما لم يكن محالاً إلى المحاكمة التأديبية ، وتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى بما فى ذلك المدة التى منح عنها الإجازة مضافًا إليهما المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بحيث لا تجاوز سنتين . »

مادة (٣٥) مكررًا (١) : (**)

« يعود العامل الذى منح إجازة بانقضاء مدتها إلى وظيفته بذات الحالة التى كان عليها

(*) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

(**) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

من حيث الدرجة أو المرتب وتحدد أقدميته على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه عند حصوله على الإجازة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل ، وذلك كله ما لم تكن خدمته قد انتهت وفقًا للأوضاع المنصوص عليها فى هذا القانـــون .

فإذا حصل العامل فى التقرير التالى مباشرة على مرتبة ضعيف أو ثبت أن أدائه لأعماله أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتبار التقرير أو بيان التقييم نهائيًا .

وفى جميع الأحوال يفصل العامل من الخدمة إذا توافرت فيه شروط منح الإجازة بعد عودته إلى وظيفته بالتطبيق لأحكام هذه المادة . »

الفصل الرابع
فـى الترقيـــــة

مادة ٣٦ :

« مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية إليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها .

ولا يجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية فى وظائف الوحدات المنشأة حديثًا أو كان نقل العامل بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من بين العاملين

* مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :

« مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية إلى الوظائف العليا بالإختيار ويستهدى فى ذلك بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الإمتياز .

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالإختيار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية .

ويشترط فى الترقية بالإختيار أن يكون العامل حاصلاً على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

ويشترط فى جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بهـــا .

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط للترقية بالإختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالإختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية فى الجزء الباقى إلى سنة تالية .»

حكم انتقالى : ورد النص عليه فى المادة الرابعة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ :

« استثناء من أحكام الفقرة الأولى من المادة ٢٧ وإلى أن يوضع أول بيان تقييم أداء عن شاغلى الوظائف العليا تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية استهداء بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين منهم لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الإمتياز ويعتد فى معاملة شاغلى باقى الوظائف بالتقرير الأخير عنهم لحين وضع أول تقرير كفاية عنهم بعد العمل بهذا القانون .

ويصدر الوزير المختص بالتنمية الإدارية قرارا بمعادلة مراتب الكفاية المعمول بها حالياً بمراتب الكفاية المنصوص عليها فى القانون .

بالوحدة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه السنة . »

مادة ٣٧ : (*)

« تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالإختيار ، وذلك على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز » .

وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيارفى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة ، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية .

ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلاً على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار ، تكون الترقية فى الجزء الباقى من الحاصلين على مرتبة جيد جداً على الأقل عن ذات المدة السابقة مع الالتزام بالتفضيل المشار إليه فى الفقرة السابقة من هذه المادة ، فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية فى الجزء الباقى إلى سنة تالية . (*)

ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط للترقية بالاختيار وبحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

ويشترط فى جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة . »

مادة ٣٨ :

« يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها . »

مادة ٣٩ :

« يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية اعتبار العاملين من مجموعة وظيفية فى وحدتين أو أكثر من الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا

(*) مستبدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ .

الفصل الخامس
فى الأجور والعلاوات

مادة ٤٠ :

« تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد فى الجدول رقم (١) المرافق ».

مادة ٤١ :

« يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بحيث لا يجاوز نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة . (*)

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يولية التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة . (**)

ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمنى ، وبالنسبة لمن يعاد تعيينه بفاصل زمنى تستحق العلاوة فى أول يولية التالى لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة . »

مادة ٤١ مكررا : (ألغيت) (***)

(*) تعتبر هذه الفقرة معدلة بالمادتين السادسة والسابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ونصهما كالتالى :

المادة السادسة : « يمنح شاغلو الوظائف ذات الربط الثابت وذو المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها وذلك اعتبارا من أول يوليو ١٩٩٤ وبما لا يجاوز خمس زيادات » .

المادة السابعة : « مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقاً لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر فى استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته ، على أن يمنح فى الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابقة اعتبارا من أول يوليو التالى لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط . » .

(**) هذا التاريخ معدل بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ وكان هذا التاريخ قبل التعديل (أول يناير) .

(***) هذه المادة أضيفت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ثم ألغيت بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ وقبل إلغائها كانت تنص على أن :

« إذا أمضى العامل ثلاث سنوات دون استحقاق علاوة دورية لوصول أجره إلى الحد الأقصى المسموح به وفقاً للقوانين المعمول بها يمنح علاوة إضافية بفئة العلاوة المقررة لدرجة الوظيفة وذلك فى أول يولية التالى لمضى المدة المذكورة بشرط ألا يجاوز أجره هذه العلاوة الربط المالى الثابت المقرر لدرجة الوظيفة الأعلى مباشرة . » (الجريدة الرسمية عدد رقم ٢٤ مكرر فى ١٨/٦/١٩٩٤) .

الفصل السادس
فى البدلات والمزايا العينية والتعويضات

مادة ٤٢ :

« يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلى الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقاً للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقرر لها وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وفقاً للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وبمراعاة ما يلـــى :

١ - بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

٢ - بدل إقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل أثناء إقامتهم فى هذه المناطق ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

٣ - بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة .

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقاً لما تقدم على١٠٠٪ من الأجر الأساســى » .

مادة ٤٣ :

« يحتفظ العاملون بصفة شخصية بالبدلات التى يتقاضونها على خلاف الشروط المقررة فى هذا القانون وذلك على أساس القرارات التى منحت هذه البدلات حتى تزول الأسباب التى تقررت على أساسها وكذلك إذا نقلوا إلى وظائف أخرى تطبيقاً للمادة (٥٥) من هذا القانون . »

مادة ٤٤ :

« يجوز منح رواتب إضافية للعاملين خارج الجمهورية وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التى

يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنيـة . »

مادة ٤٥ :

« يصدر بنظام المزايا العينية التى تمنح لبعض العاملين الذين تقتضى طبيعة أعمالهم تقرير هذه المزايا قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية . »

مادة ٤٦ :

« يستحق شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التى يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقاً للنظام الذى تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ فى هذه الأحوال . »

مادة ٤٧ :

« يسترد العامل النفقات التى يتحملها فى سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك فى الأحوال ووفقاً للأوضاع والشروط التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية . »

مادة ٤٨ :

« تكون الاختراعات والمصنفات التى يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للدولة فى الأحوال الآتية :

(١) إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية أو له صلة بالشئون العسكرية .

(٢) إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل فى نطاق واجبات الوظيفة .

وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع .

ويجوز أن ينشأ صندوق خاص فى الوحدة تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات .

ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقاً للائحة المالية التى تضعها السلطة المختصـــة . »

الفصل السابع
فى الحوافز والرعاية الصحية والاجتماعية

مادة ٤٩ :

« للسلطة المختصة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج فى الجهات التى يسمح نشاطها بذلك بحيث يتضمن هذا النظام معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين وحساب الزيادة فى الأجر عند زيادة الإنتاج عن المعدلات المقررة وذلك دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة . »

مادة ٥٠ : (*)

« تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء ، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنــــه . »

مادة ٥١ :

« يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير فى النفقات . »

مادة ٥٢ :

« يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقاً للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما يأتـــــى :

(١) أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون قد بذل جهداً خاصاً أو حقق اقتصاداً فى النفقات أو رفعاً لمستوى الأداء .

(*) استبدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها :

« تضع السلطة المختصة نظاما للحوافز المادية والمعنوية بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الإنتاج على أساس معدلات قياسية للأداء . »

(٢) ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

(٣) ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة ، فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم . (*)

ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية . »

مادة ٥٣ :

« تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظاماً للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية للعاملين بها وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له والقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والتشريعات الأخرى الصادرة فى هذا الشأن وذلك بمراعاة ما لوزير المالية من سلطة إعانة أسر المجندين فى الأحوال وطبقاً للأوضاع التى يقررها رئيس الجمهورية . »

الفصل الثامن
فى النقل والندب والإعارة والبعثات والتدريب

مادة ٥٤ :

« مع مراعاة النسبة المئوية المقررة فى المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التى تسرى عليها أحكامه كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل

(*) بند ٣ من المادة (٥٢) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان النص قبل الاستبدال :

بند ٣ – ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة .

لا يفوت عليه دورة فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبـــه .

ويستثنى من النسبة المئوية سالفة الذكر الوحدات المنشأة حديثاً .

ولا يجوز نقل العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى درجتها أقل ، ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين . »

مادة ٥٥ :

« استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى فى الحالتين الآتيتين :

(١) إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التى يعمل بها .

(٢) إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها ، وفى هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها . »

مادة ٥٥ مكرراً : (*)

« استثناء من الأحكام الخاصة بالنقل الواردة بهذا القانون يجوز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقاً للشروط والأوضاع التى يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف بالمجموعة الحرفية التى تتفق مع تدريبهم والمعادلة للدرجة المالية للعامل المنقول وقت نقله ويكون النقل إلى المجموعة الحرفية فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى وتحسب أقدمية العامل فى درجة الوظيفة الحرفية المنقول إليها من تاريخ النقل .

وتنظم اللائحة التنفيذية الإجراءات اللازمة لإلغاء أو نقل الدرجات من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية ، ويتم النقل بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بقرار من السلطة المختصة إذا كان داخل الوحدة وبقرار من وزير المالية إذا كان النقل خارج الوحدة .

ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة ممن يثبت بملفات خدمتهم أنهم يزاولون بالفعل لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى تاريخ العمل بهذا القانون أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التى يزاولون أعمالها فى ذات الوحدة

(*) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

التى يعملون بها بذات درجاتهم وبأقدمياتهم بشرط أن تثبت صلاحيتهم لهذه الوظائف بالنجاح فى امتحان فنى يعقد فى أحد مراكز التدريب التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

ويمنح العامل المنقول وفقاً لأحكام الفقرتين السابقتين علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها حتى لو تجاوز نهاية الأجر المقرر لها . »

مادة ٥٦ :

« يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب . »

مادة ٥٧ :

« فى حالة غياب أحد شاغلى الوظائف العليا يقوم نائبه بأعباء وظيفته فإذا لم يكن له نائب جاز للسلطة المختصة إنابة من يقوم بعمله على أن يكون شاغلاً لوظيفة من درجة معادلة أو من الدرجة الأدنى مباشرة . »

مادة ٥٨ :

« يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل فى الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها وذلك فى ضوء القواعد والإجراءات التى تصدرها السلطة المختصة .

ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة ، ومع ذلك يجوز منحه أجراً من حكومة جمهورية مصر العربية سواء كانت الإعارة فى الداخل أو الخارج وذلك بالشروط والأوضاع التى يحددها رئيس الجمهورية .

وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى واستحقاق العلاوة والترقية وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

ومع ذلك فإنه لا يجوز فى غير حالات الإعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها

رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة ، كما لا تجوز إعارة أحد شاغلى تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها . (*)

(**) وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة ، وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التى تجاوز المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل . »

مادة ٥٩ :

« عند إعارة أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز فى حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة سنة فأكثر وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من درجة وظيفته أو يبقى فى وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته فى أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته .

وفى جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الإعارة . »

(*) الفقرة الرابعة مضافة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ ثم عدلت بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ ونصها قبل التعـديل :

« يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل فى الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها وذلك فى ضوء القواعد والإجراءات التى تصدرها السلطة المختصة .

ويكون أجر العامل بكمله على جانب الجهة المستعيرة ، ومع ذلك يجوز منحه أجراً من حكومة جمهورية مصر العربية بالشروط والأوضاع التى يحددها رئيس الجمهورية .

وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى واستحقاق العلاوة والترقية ، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له .

(فقرة رابعة مضافة بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١) ومع ذلك فإنه لا يجوز فى غير حالات الإعارة التى تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودته من الإعارة ، كما لا تجوز إعارة أحد شاغلى تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها . »

(**) أضيفت الفقرتان الأخيرتان بالمادة السادسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ويعمل بهما بعد ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون فى ١٩٨٣/٨/١٢ .

مادة ٦٠ :

« يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له .

وتدخل المدة فى الحالات المتقدمة ضمن مدة اشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وفى استحقاق العلاوة الدورية والترقية وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له .

وتحفظ على سبيل التذكار لأعضاء البعثات والمنح والإجازات الدراسية من العاملين والمجندين وظائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة بطريق التعيين دون الترقية إذا كانت مدة البعثة أو المنحة أو الإجازة لا تقل عن سنة على أن تخلى عند عودتهم . »

مادة ٦١ : (*)

« ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع السلطة المختصة ويتولى دون غيره فى إطار السياسة العامة للدولة والخطة القومية وضع خطط وبرامج تدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم وإعدادهم لشغل وظائفهم الجديدة وتأهيل المرشحين للتعيين فى أدنى الوظائف فيها .

ويتولى المركز بالتنسيق مع الجهات المختصة تنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية داخل الوحدة أو خارجها .

ويباشر المركز اختصاصاته وفقاً للائحة داخلية تتضمن القواعد والمعايير العامة التى يضعها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ويجوز بقرار من لجنة شئون الخدمة المدنية تحديد وظائف لا يجوز الترقية إليها إلا بعد اجتياز العامل بنجاح التدريب اللازم لإعداده لشغل الوظيفة .

(*) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :

« على كل وحدة أن تضع نظاماً لتدريب العاملين بها وتنمية قدراتهم .

ويتضمن هذا النظام الخطة والأساليب التى تكفل إعداد المرشحين للترقية لتولى وظائفهم الجديدة طبقاً لمطالب شغلها ، كما يتضمن وسائل متابعة وتقويم نتائج هذه الخطة .

ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة .

وتحدد المعاملة المالية للموفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة فى هذا الشأن . »

وتعتبر الفترة التى يقضيها العامل فى التدريب فترة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التى يتمتع بها فى وظيفته ، ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالاً بواجبات الوظيفة .

وتحدد المعاملة المالية للموفدين للتدريب وفقاً للقواعد المقررة فى هذا الشأن . »

الفصل التاسع
فى الإجــــــــــازات

مادة ٦٢ : (*)

« تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة .

مادة ٦٣ :

« للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا أقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها .

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن . »

مادة ٦٤ :

« يستحق العامل إجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام فى السنة وذلك لسبب طارىء يتعذر معه الحصول على أية إجازة أخرى . »

(*) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكانت المادة (٦٢) قبل استبدالها تقضى بالآتى :

« لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التى تتبعها السلطة المختصة . »

مادة ٦٥ :

« يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الاسبوعية وذلك على الوجه التالـــى :

١ - ١٥ يوما فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمـــل .

٢ - ٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة .

٣ - ٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة .

٤ - ٤٥ يوما لمن تجاوزت سنه الخمسين .

وللجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون فى المناطق النائية أو إذا كان العمل فى أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمـــل .

ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالاضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافاً إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم . » (*)

(*) الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنه ١٩٨٣ ثم عدلت بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ والذى يعمل به اعتبارا من ١٩٩١/١٢/٨ اليوم التالى لتاريخ نشره بالجريدة الرسمية بالعدد رقم ٤٩ مكرر فى ١٩٩١/١٢/٧ وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ على سريان أحكام هذا النص على العاملين بكادرات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك فى القواعد المنظمة لشئونهم .

مادة ٦٦ : (*)

يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبى المختص فى الحدود الآتية :

١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل .

٢ - ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسى .

٣ - ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من أجره الأساسى ، ٧٥٪ من الأجر الأساسى لمن يجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبى المختص احتمال شفائه ، وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ، ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع إلى المجلس الطبى المختص .

كما يجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها فى هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التى يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل .

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة إعتيادية إذا كان له وفر منهـــا .

وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن

(*) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .. وكان نصها قبل الاستبدال الآتى :

« مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح من المجلس الطبى المختص فى الحدود الآتية :

١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل .

٢ - ستة أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره الأساسى .

٣ - ستة أشهر بأجر يعادل ٥٠٪ من أجره الأساسى ، ٧٥٪ من الأجر الأساسى لمن يجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبى المختص احتمال شفائه .

ويجوز للسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ، ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع إلى المجلس الطبى المختص .

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية سواء بأجر كامل أو أجر مخفض إلى إجازة إعتيادية إذا كان له وفر منهـــا .

وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية . »

العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليه لأسباب قهرية .

مادة ٦٦ مكررا : (*)

« استثناء من أحكام الاجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية اجازة استثنائية بأجر كامل الى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة الى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا ، وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى اجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الاحالة للمعاش . »

مادة ٦٧ :

« تضع السلطة المختصة الاجراءات المتعلقة بحصول العامل على الاجازة المرضية ويعتبر تمارض العامل اخلالا بواجبات الوظيفة .

وإذا رغب العامل المريض فى إنهاء إجازته والعودة لعمله وجب ان يقدم بذلك طلبا كتابيا وان يوافق المجلس الطبى المختص على ذلك . »

مادة ٦٨ :

« لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال اجازته المقررة فى المواد السابقة وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التى يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبى فى جميع الأحوال . »

مادة ٦٩ :

تكون حالات الترخيص باجازة بدون مرتب على الوجه الآتى :

(*) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وقد نصت المادة الخامسة منه على الآتى :

« يلغى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ بمنح موظفى وعمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة إجازة مرضية . »

(*) ١ – يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر احدهما الى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل اجازة بدون مرتب ولا يجوز ان تجاوز هذه الاجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص .

ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال .

(**) ٢ – يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقا للقواعد التى تتبعها .

(***) ولا يجوز فى هذه الحالة ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاجازة ، كما لا يجوز الترخيص بهذه الاجازة لمن يشغل احدى تلك الوظائف قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا تجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة اجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت ايامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الاجازة التى تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل . (***)

٣ – يجوز للسلطة المختصة منح العامل المنتسب لاحدى الكليات أو المعاهد العليا اجازة بدون مرتب عن أيام الامتحان الفعلية .

ويجوز للجهة الإدارية شغل وظيفة العامل الذى رخص له بإجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل بالتعيين أو الترقية عليها .

(*) استبدل البند (١) من المادة (٦٩) بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ، وكان نصه قبل الاستبدال الآتى :

١ – يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ، ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ، كما لا يجوز أن تتصل هذه الإجازة بإعارة إلى الخارج .

(**) مستبدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

(***) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، والفقرتين الأخيرتين من البند ٢ يعمل بهما بعد ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون فى ١٩٨٣/٨/١٢ (المادة السادسة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣) .

مادة ٧٠ :

« تستحق العاملة اجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد اقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

واستثناء من حكم المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق احكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الاجازة وذلك وفقا لاختيارها . »

مادة ٧٠ مكررا : (*)

« لا يجوز إعارة العامل أو منحه الاجازات المنصوص عليها فى البندين ١ ، ٢ من المادة ٦٩ والمادة ٧٠ من هذا القانون اثناء فترة الاختبار . »

مادة ٧١ :

« يستحق العامل اجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الاجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات الآتية :

١ – لاداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية .

٢ – للعاملة الحق فى اجازة للوضع لمدة ثلاثة اشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

٣ – للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة اعمال وظيفته للمدة التى يحددها .

ويستحق العامل الذى يصاب باصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة لعلاجه ، اجازة للمدة التى يحددها مع مراعاة احكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد اصابة العمل والتعويض المستحق . »

مادة ٧٢ :

« يجوز للسلطة المختصة وفقا للقواعد التى تضعها الترخيص للعاملة بأن تعمل نصف أيام العمل الرسمية وذلك مقابل نصف الأجر المستحق لها .

(*) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

وتستحق فى هذه الحالة نصف الاجازات الاعتيادية والمرضية المقررة لها وتسرى عليها أحكام هذا القانون فيما عدا ذلك .

واستثناء من حكم المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تؤدى الاشتراكات المستحقة وفق أحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكها فى النظام المذكور . »

مادة ٧٣ :

« لا يستحق المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط اجازة من أى نوع مما سبق طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة . »

مادة ٧٤ :

« إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه وذلك مع عدم الاخلال بالمسئولية التأديبية .

ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر حساب مدة الانقطاع من إجازاته ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك . »

مادة ٧٥ :

« تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساسا لحساب الإجازات التى تمنح للعاملين . »

الفصل العاشر
فى واجبات العاملين
والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٧٦ :

« الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويجب على العامل مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه :

١ - أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته ويجوز تكليف العاملين بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

٢ - أن يحسن معاملة الجمهور مع انجاز مصالحه فى الوقت المناسب .

٣ - أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك فى تصرفاته مسلكا يتفق والإحترام الواجب .

٤ - المحافظة على مواعيد العمل واتباع الاجراءات التى تحددها اللائحة الداخلية للوحدة فى حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد .

٥ - المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التى يعمل بها ومراعاة صيانتها .

٦ - إبلاغ الجهة التى يعمل بها بمحل اقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

٧ - أن يتعاون مع زملائه فى أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة .

٨ - أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك فى حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التى تصدر منه كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل فى حدود اختصاصاته . »

مادة ٧٧ :

« يحظر على العامل :

(*) (١) مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها والتعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التى تصدر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو الامتناع عن تنفيذها .

(*) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، وكان البند (١) يقضى قبل استبداله بما يلى :

« مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها . »

(٢) مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة .

(٣) مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .

(٤) الاهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك بصفة مباشـرة .

(٥) عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزى للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها ويعتبر فى حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منها المماطلة والتسويف .

(٦) عدم موافاة الجهاز المركزى للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها فى المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق فى فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع عليها بمقتضى قانون انشائه .

(٧) أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص .

(٨) أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة .

(٩) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا .

(١٠) أن يخالف اجراءات الأمن الخاص والعام التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة .

(١١) أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الأضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحـدة .

(١٢) أن يؤدى اعمالا للغير بأجر أو مكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو

الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائى ممن تربطهم به صلة قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة .

وأن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطهم به صلة قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك .

(١٣) أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار فى الأندية أو المحال العامة .

(١٤) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة .

(أ) قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .

(ب) أن يجمع نقودا لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع امضاءات لأغراض غير مشروعة .

(ج) أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التى تحددها السلطة المختصة مع مراعاة أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .

(د) أن يشترى عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته .

(هـ) أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أى مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(و) أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس إداراتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام .

(ز) أن يستأجر أراضى أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدى فيها أعمال وظيفته إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله .

(ح) أن يضارب فى البورصات .

الفصل الحادى عشر
فى التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٧٨ :

« كل عامل يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا » .

ولايعفى العامل من الجزاء استنادا إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن إرتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده .

ولا يسأل العامل مدنيا إلا عن خطئه الشخصى » .

مادة ٧٩ :

« لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا .

ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء . »

مادة ٧٩ مكررا : (*)

تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإدارى مع شاغلى الوظائف العليا كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق فى المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة فى البندين ٢ ، ٤ من المادة (٧٧) من هذا القانون .

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق فى واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها وعلى تلك الجهة فور إخطارها بذلك إحالة أوراق التحقيق بحالته إلى النيابة الإدارية .

ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين وعلى النيابة الإدارية أن تنتهى من التحقيق مع شاغلى الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها . »

(*) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مادة ٨٠ :

« الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ - الإنذار .

٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

٤ - الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

٧ - خفض الأجر فى حدود علاوة .

٨ - الخفض إلى وظيفة فى الد رجة الأدنى مباشرة .

٩ - الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

١٠- الإحالة إلى المعاش .

١١- الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التاليـــة :

١ - التنبيه .

٢ - اللوم .

٣ - الإحالة إلى المعاش .

٤ - الفصل من الخدمة . »

مادة ٨١ :

« تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق .

وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع الى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق التى يرى فائدتها فى التحقيق واجراء المعاينـــة . »

مادة ٨٢ :

« يكون الاختصاص فى التصرف فى التحقيق كما يلى :

(*) ١ - لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لاتزيد مدته فى المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل فى حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لايجاوز خمسة عشر يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على ثلاثة أيام .

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق او الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضا اذا الغت الجزاء أن تحيل العامل الى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغها بالقرار .

(*) ٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة فى البنود من (١ - ٦) من الفقرة الاولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الاجر فى السنة الواحدة على ٦٠ يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين فى البندين (١-٢) من الفقرة الثانية من المادة المشار اليها .

٣ - كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة ٨٠ وذلك فى المخالفات الجسيمة التى تحددها لائحة الجزاءات .

(*) بند ١ و ٢ من المادة (٨٢) مستبدلتين بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ونصهما قبل الاستبدال كالآتى :

١ - لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لاتزيد مدته فى المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق او إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضا اذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل الى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغها بالقرار .

٢ - للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود من (١ إلى ٦) من الفقرة الاولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الاجر فى السنة الواحدة على ستين يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين فى البندين (٢.١) من الفقرة الثانية من المادة المشار اليها .

٤ - تختص المحكمة التأديبية بتوقيع اى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٨٠ وتكون الجهة المنتدب او المعار اليها العامل او المكلف بها هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقا للاحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التى يرتكبها خلال فترة الندب أو الاعارة او التكليف . »

مادة ٨٣ : (*)

« لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الادارية حسب الأحوال ان يوقف العامل عن عمله احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لاتزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة الا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التى تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

ويجب عرض الامر فورا على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقى من أجره فاذا لم يعرض الامر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الاجر كاملا حتى تقرر المحكمة ما يتبع فى شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية ان تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الامر اليها فاذا لم تصدر المحكمة قرارها فى خلال هذه المدة صرف الاجر كاملا فاذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه او جوزى بجزاء الانذار او الخصم من الاجر لمدة لاتجاوز خمسة ايام صرف اليه مايكون قد أوقف صرفه من أجره ، فان جوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التى وقعت الجزاء ما يتبع فى شأن الاجر الموقوف صرفه ، فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز ان يسترد منه فى هذه الحاله ما سبق ان صرف له من أجر . »

مادة ٨٤ :

« كل عامل يحبس احتياطيا او تنفيذا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف اجره فى حالة حبسه احتياطيا او تنفيذا لحكم جنائى غير نهائى ويحرم من كامل اجره فى حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائى نهائى ويعرض الامر عند عودة العامل الى عمله على السلطة المختصة لتقرر ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فاذا اتضح

(*) الفقرة الأولى مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال كالآتى :

« للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التى تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف . »

عدم مسئوليته صرف له نصف اجره الموقوف صرفه » .

مادة ٨٥ :

« لايجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلى إلا بعد إنقضاء الفترات الآتية :

١ - ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة .

٢ - ستة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما إلى ١٥ يوما .

٣ - تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما .

٤ - سنة فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يوما أو فى حالة توقيع جزاء خفض الأجر .

٥ - مدة التأجيل أو الحرمان فى حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفهـــــا .

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت فى فترات أخرى مترتبة على جزاء سابق . »

مادة ٨٦ :

عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة ادنى يشغل العامل الوظيفة الادنى من تلك التى كان يشغلها عند احالته الى المحاكمة مع استحقاقه العلاوات الدورية المستقبلة المقررة للوظيفة الادنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد اقدميته فى الوظيفة الادنى بمراعاة اقدميته السابقة فيها بالاضافة الى المدة التى قضاها فى الوظيفة الاعلى مع الاحتفاظ له باجره الذى كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولايجوز النظر فى ترقيته الابعد مضى سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

فاذا وقع على العامل جزاء الخفض الى وظيفة ادنى مع خفض الاجر فلا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

مادة ٨٧ :

« لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية او المحاكمة الجنائية او موقوف عن العمل فى مدة الاحالة او الوقف ، وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فاذا استطالت المحاكمة لاكثر من ذلك وثبت عدم ادانته او وقع عليه جزاء الانذار او الخصم او الوقف عن العمل لمدة خمسة ايام فأقل وجب عند ترقيته احتساب اقدميته فى الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية او المحاكمة الجنائية ويمنح اجرها من هذا التاريخ .

ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية او الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الادارية اقامه الدعوى التاديبية . »

مادة ٨٨ :

(*) « لا يمنع انتهاء خدمة العامل لاى سبب من الاسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيا اذا كان قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانه العامه اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

(*) ويجوز ان يوقع على من انتهت خدمته غرامة لاتقل عن خمسة وعشرين جنيها ولا تجاوز خمسة اضعاف الاجر الاساسى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند انتهاء الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدله له تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة او المبلغ المدخر ان وجد عند استحقاقهما وذلك فى حدود الجزء الجائزالحجز عليه او بطريق الحجز الادارى على أمواله . »

(*) الفقرتان الأولى والثالثة مستبدلتان بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصهما قبل الاستبدال الآتى :

« لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الاسباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا اذا كان قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته . »

« ويجوز ان يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الاجر الإجمالى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند انتهاء الخدمة . »

مادة ٨٩ :

« يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء نقل اختصاص التأديب من الجهة الاصلية التى يتبعها العامل الى الجهة التى يباشر فيها عمله وذلك فى الجهات التى تضم عاملين يتبعون اكثر من وحدة وذلك بالنسبة الى المخالفات التى تقع فى هذه الجهات . »

مادة ٩٠ :

« تعفى من الرسوم الطعون التى تقدم ضد احكام المحاكم التأديبية . »

مادة ٩١ :

(*) « تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتنقطع هذه المدة بأى اجراء من أجراءات التحقيق او الاتهام او المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية . »

مادة ٩٢ :

« تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

١ - ستة أشهر فى حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيـــــام .

٢ - سنة فى حالة الخصم من الاجر مدة تزيد على خمسة أيام .

٣ - سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائى الفصل والإحالة إلى المعاش

(*) الفقرة الأولى من المادة (٩١) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ونصها قبل الاستبدال الآتى :

« تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أقرب . »

بحكم أو قرار تأديبى .

ويتم المحو فى هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا اذا تبين لها ان سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته ومايبديه الرؤساء عنه .

ويتم المحو بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل . »

مادة ٩٣ :

« تحتفظ كل وحدة فى حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعاملين طبقا للشروط والأوضاع التى تحددها السلطة المختصة . »

الفصل الثاني عشر
فى انتهاء الخدمة

مادة ٩٤ :

« تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

(١) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

(٢) عدم اللياقة للخدمة صحياً .

(٣) الاستقالة .

(٤) الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة .

(٥) فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى .

(٦) الفصل بقرار من رئيس الجمهورية فى الأحوال التى يحددها القانون الخاص بذلك .

(٧) الحكم عليه بعقوبة جناية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .

ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » .

(٨) إلغاء الوظيفة المؤقتة .

(٩) الوفاة .

مادة ٩٥ :

« تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له .

(*) ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلى الوظائف العليا من الدرجتين العالية والممتازة وما فى مستواها لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتان ، ويسرى ذلك على شاغلى المناصب والوظائف التى تعلو الدرجة الممتازة وما فى مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

(**) كما يجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها ـ الخدمة بعد ذلك بالنسبة لشاغلى بعض المناصب والوظائف ذات الطابع الخاص فى الجهاز الإدارى للدولة التى تعلو الدرجة الممتازة لمدة أو لمدد أخرى دون التقيد بحد أقصى . »

مادة ٩٥ مكررًا :

يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة وألا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة .

(*) مضافة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٢ .

(**) مضافة بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٩٦ .

وتسوى الحقوق التأمينية لمن يحال إلى المعاش طبقًا لأحكام الفقرة السابقة على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى مضافًا إليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية أو مدة سنتين أيهما أقل .

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام ، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين إلى المعاش سن التقاعد إلا بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة . » (*)

مادة ٩٥ مكررًا (١) :

« يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذى تقل سنه عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقًا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

ويصرف للعامل فى هذه الحالة مكافأة توازى أجر سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة فى المعاش .

ولا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة بالحكومة أو شركات القطاع العام ، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلو نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضى سنة من تاريخ الإحالة إلى المعاش . » (**)

مادة ٩٦ :

« تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيًا بقرار من المجلس الطبى المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون انتظار إنتهاء إجازاته » .

مادة ٩٧ :

« للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .

ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب

(*) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

(**) مضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

معلقًا على شرط أو مقترنًا بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة أجابته إلى طلبه .

ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يومًا الواردة بالفقرة السابقة .

فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم فى الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش .

ويجب على العامل أن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة . »

مادة ٩٨ :

« يعتبر العامل مقدمًا استقالته فى الحالات الآتية :

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يومًا متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل أسبابًا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

(٢) إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يومًا غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة .

وفى الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

(٣) إذا التحق بخدمة أية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى هذه الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلاً فى جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى جهة أجنبية . »

مادة ٩٩ :

« يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته لأحد الأسباب المبينة بالمادتين (٨٠ ، ٩٤) على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة الصحية يستحق العامل الأجر كاملاً أو منقوصًا حسب الأحوال لغاية استنفاذ إجازاته المرضية أو إحالته إلى المعاش بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق أجره حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة وفى حالة إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة أو بقرار من رئيس الجمهورية يستحق العامل تعويضًا يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار وذلك دون إخلال بحكم الفقرة السابقة » .

مادة ١٠٠ :

« إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكون موقوفًا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضًا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه الحكم إذا لم يكون موقوفًا عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد من العامل الذى أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم عليه بالإحالة إلى المعاش أو الفصل » .

مادة ١٠١ : (*)

« إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى ١٠٠ جنيه للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة . »

(*) مستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل الاستبدال :

« إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى خمسون جنيها للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة . »

((الباب الثالث))
فى الأحكام الانتقالية

مادة ١٠٢ :

« ينقل العاملون الخاضعون لقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة والمكملة له إلى الدرجات المالية الجديدة المعادلة لدرجاتهم وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم (٢) المرافق مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التى كانوا يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لدرجات الوظائف المنقولين إليها .

وبالنسبة لمن كانوا يشغلون فئاتهم الوظيفية بصفة شخصية تسرى فى شأنهم الأوضاع المقررة بالموازنة العامة للدولة وفقاً للتأشير الوارد بشأن فئاتهم ، ويستحقون علاواتهم الدورية بالفئات المقررة للدرجة الشخصية التى أصبحوا يشغلونها .

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة . »

مادة ١٠٣ :

« يمنح العاملون بداية ربط الأجر المقرر للوظائف المنقولين إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر حتى ولو تجاوزوا بها نهاية الربط على ألا تؤثر هذه العلاوة فى موعد العلاوة الدورية

وإذا كان العامل قد أمضى فى فئته المالية الحالية حتى ٣٠ يونية سنة ١٩٧٨ المدة الموضحة قرين كل فئة على الوجه المبين فيما يلى يمنح بداية ربط الأجر أو علاوتين من علاوات الدرجة المنقول إليها أيهما أكبر :

الفئة الثالثة – ثلاث سنوات .

الفئة الرابعة – ثلاث سنوات .

الفئة الخامسة – ثلاث سنوات .

الفئة السادسة – أربع سنوات .

الفئة السابعة - أربع سنوات .

الفئة الثامنة - خمس سنوات .

الفئة التاسعة - خمس سنوات .

الفئة العاشرة - ست سنوات . »

مادة ١٠٤ :

« ينقل العاملون من حملة المؤهلات الدراسية المقررة لهم ميزة مالية وأقدمية اعتبارية عند التعيين ولا يزالون بالفئة المعينين عليها ابتداء إلى الدرجة المالية المعادلة لفئاتهم على النحو المبين بالجدول رقم (٢) المرافق ويمنحون فيها بداية ربط الدرجة الجديدة مضافاً إليها الميزة المالية المقررة أو مرتباتهم التى يتقاضونها عند تنفيذ أحكام هذا القانون مضافاً إليها علاوة من علاوات الدرجة المنقولين إليها أيهما أكبر . »

مادة ١٠٥ :

« يحتفظ العاملون بوظائفهم المسندة إليهم عند تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك إلى أن تحدد وظائفهم .

ولا يترتب على تحديد الوظائف فى هذه الحالة الإخلال بالترتيب الرئاسى القائم بين شاغليها متى توافرت فيهم اشتراطات شغلها . »

مادة ١٠٦ :

« يستمر العمل بالقوانين والقرارات واللوائح السارية وقت صدور هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه وعلى الجهات المنصوص عليها فى هذا القانون أن تصدر القرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز ستة أشهر من تاريخ تنفيذه . »

★ الجدول رقم (١)

للعاملين المدنيين بالدولة

درجات الوظائف	الاجر السنوى جنيــه	نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة	العلاوة المستحقة جنيــه
درجات الوظائف العليا :			
الممتازة	٢٦٠٣		
العالية	١٦٨٠ - ٢٤٣٣	١٠٠٪	٧٥
مدير عام	١٥٠٠ - ٢٣٠٤	١٠٠٪	٧٢
الأولى	١١٤٠ - ٢٠٨٨	١٠٠٪	٦٠
الثانية	٨٤٠ - ١٩٠٨	٥٠٪	٤٨ ثم ٦٠ ابتداء من ٨٧٦
الثالثة	٥٧٦ - ١٦٠٨	٢٥٪	٣٦ ثم ٤٨ ابتداء من ٦٦٠
الرابعة	٤٥٦ - ١٢١٢	٢٠٪	٢٤
الخامسة	٤٣٢ - ٩٢٤	١٠٪	١٨
السادسة	٤٢٠ - ٧٤٤	-	١٨

★ عدل الجدول الاصلى بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ ثم استبدل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ ثم عدل بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ .

★ نصت المادة الثالثة من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على ما يأتى :

« تعتبر نسبة الاختيار الواردة قرين كل درجة بالجدول رقم (١) الملحق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هى نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة التى وردت هذه النسبة أمامها إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة » .

الجدول رقم (٢)

الفئات الوظيفية وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١		درجات الوظائف وفقا للقانون	
المستويات	الربط المالى للمستوى والفئات الوظيفية	درجات الوظائف	الاجر السنوى
ممتازة (وكيل اول)	جنيـه ٢٠٠٠	وكيل اول	جنيـه ٢١٠٠
عالية (وكيل وزارة)	١٤٠٠ - ١٨٠٠	وكيل وزارة	١٥٠٠ - ٢٠٤٠
مدير عام	١٢٠٠ - ١٨٠٠	مدير عام	١٣٢٠ - ١٩٢٠
المستوى الاول ٥٤٠ - ١٤٤٠	٨٧٦ - ١٤٤٠	الاولى	٩٦٠ - ١٦٨٠
	٦٨٤ - ١٤٤٠ ٥٤٠ - ١٤٤٠	الثانية	٦٦٠ - ١٥٠٠
المستوى الثانى ٢٤٠ - ٧٨٠	٤٢٠ - ٧٨٠ ٣٣٠ - ٧٨٠ ٢٤٠ - ٧٨٠	الثالثة	٣٦٠ - ١٢٠٠
المستوى الثالث ١٠٤ - ٣٦٠	١٨٠ - ٣٦٠	الرابعة	٢٤٠ - ٩٠٠
	١٦٢ - ٣٦٠	الخامسة	٢١٦ - ٧٢٠
	١٤٤ - ٣٦٠	السادسة	١٩٢ - ٥٤٠

اللائحة التنفيذية

للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

بإصدار

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

وفقاً لآخر التعديلات

قرارات لجنة شئون الخدمة المدنية
الصادرة بشأن اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨



★★ قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ بإصدار اللائحة التنفيذية - نشر فى الوقائع المصرية بالعدد ٢٢٠ فى ١٩٧٨/٩/٢٥ .

★★ ثم عدلت اللائحة بالقرارات التالية :



★ قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٧٩ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد ٢٧ فى ١٩٧٩/١/٣١ .

★ قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٢ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد ١١٥ فى ١٩٨٢/٥/١٨ .

★ قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٣ لسنة ١٩٨٢ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد ١٥٢ فى ١٩٨٢/٧/١ .

★ قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة١٩٨٣ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد ٢٦٤ فى ١٩٨٣/١١/٢١ .

★ قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٢ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد ١٥١ تابع (أ) فى ١٩٩٢/٧/٧ .

★ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة١٩٩٧ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد ٢٧٠ فى ١٩٩٧/١١/٢٧ .

★ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة١٩٩٩ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد ١٧٤ فى ٧ /١٩٩٩/٨ .

★ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٥٩ لسنة ١٩٩٩ - نشر بالوقائع المصرية بالعدد رقم ٢١٢ تابع (أ) فى ١٩٩٩/٩/٢٠ .

أحكام عامة

مادة ١ - ينشأ لكل عامل ملف تودع به الوثائق والبيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلاً بوظيفته كما تودع به الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير السنوية المقدمة عنه .

كما يودع بالملف المذكور ما يثبت جديته من الشكاوى والبلاغات المقدمة ضد العامل وذلك بعد تحقيقها وسماع أقواله فيها .

ويكون إيداع الملاحظات المتعلقة بالعمل فى ملف الخدمة بعد تسليم العامل صورة منها وفى حالة امتناعه عن استلام الصورة ترسل إليه بكتاب موصى عليه .

ويجب أن ترقم أوراق الملف ويثبت رقم كل ورقة ومضمونها على غلافه ولا يجوز نزع أية ورقة منه بعد إيداعها فيه .

مادة ٢ [١] - على كل وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة التى تعد لوائح خاصة للعاملين بها أن تتقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بمشروع اللائحة أو أى تعديلات عليها لمراجعتها وإقرارها قبل إصدارها من السلطة المختصة .

كما يتعين على تلك الجهات أن تتقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بهياكلها التنظيمية لدراستها وكذا جداول ترتيب وظائفها والتعديلات التى تطرأ عليها لمراجعتها واعتمادها .

مادة ٣ - على مختلف الوحدات التى ترغب فى استطلاع رأى مجلس الدولة فى أى شأن من شئون الخدمة المدنية أن تكتب بذلك تفصيلاً للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

---

(١) مادة (٢) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

مادة ٢ - على كل وحدة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى مشروع هيكلها التنظيمى واعتماده من السلطة المختصة أن توافى الجهاز بخمس صور من هذا الهيكل وكذلك كل ما يطرأ عليه من تعديلات .

لجان شئون العاملين

مادة ٤ - تجتمع لجنة شئون العاملين فى مقر الوحدة بناء على دعوة من السلطة المختصة أو رئيس اللجنة أو رئيس الوحدة ، ولا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور ثلاثة من أعضائها على الأقل بما فيهم الرئيس أو من يقوم مقامه .

ويقوم بأعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين بالوحدة أو من يقوم مقامه ولا يكون له صوت معدود فى المداولات .

مادة ٥ - ينشأ سجل خاص بأرقام مسلسلة تدون به محاضر اجتماعات لجنة شئون العاملين . ويجب أن تشتمل هذه المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات والقرارات التى اتخذتها اللجنة والأسباب التى بنيت عليها . ويوقع الرئيس والأعضاء الحاضرون وأمين اللجنة على محاضر الجلسات .

مادة ٦ - تجرى لجنة شئون العاملين بنفسها أو بمن تندبه لذلك من أعضائها تحقيق ما ترى تحقيقه من الموضوعات المعروضة على اللجنة ويكون لها فى ذلك حق الاطلاع على ما ترى ضرورة الاطلاع عليه من الأوراق والسجلات وسماع الأقوال .

كما يجوز للجنة أن تصدر قراراً بدعوة من ترى من غير أعضائها لحضور اجتماعات اللجنة على ألا يكون له صوت معدود . وعلى اللجنة أن تثبت كتابة ما قامت به مما سبق .

وتكون المداولات وأخذ الرأى فى لجان شئون العاملين سرية .

مادة ٧ - لا تعتبر قرارات لجان شئون العاملين صحيحة إلا إذا صدرت بناء على موافقة الأغلبية المطلقة لأعضاء اللجنة الحاضرين . فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذى منه الرئيس ويبدأ أخذ الرأى بالعامل الأدنى فى الدرجة فالأحدث فى الأقدمية ويعتبر الامتناع عن التصويت بمثابة الرفض .

مادة ٨ - لا يجوز استخراج صورة من سجل اجتماعات لجان شئون العاملين إلا بناء على أمر صادر من جهة قضائية أو من هيئة تأديبية .

أما قرارات اللجان وأسبابها فيجوز الاطلاع عليها وأخذ صور منها لكل ذى مصلحة شخصية ومباشرة بعد الترخيص له بذلك من رئيس اللجنة .

إعلان القرارات الإدارية

مادة ٩ (١) - تعلن جميع القرارات التى تصدر فى شئون العاملين بطريق النشر فى لوحة إعلانات واحدة على الأقل توضع فى أماكن ثابتة وبارزة ومؤمنة فى كل من المركز الرئيسى للوحدة وفروعه وذلك لمدة لا تقل عن عشرة أيام .

ويثبت النشر والرفع بمحضرين رسميين عن طريق إدارة شئون العاملين المختصة مع تسجيل ذلك فى سجل يعد لهذا الغرض ، ويلتزم العامل بتتبع القرارات الإدارية التى نشرت باللوحة .

وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية اخطار العامل بالقرار المتضمن تخطيه فى الترقية أو إنهاء خدمته بخطاب مسجل على آخر محل إقامة له ثابت بملف خدمته .

---

(١) مادة (٩) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

مادة ٩ - يصدر بقرار من السلطة المختصة تحديد الإجراءات المتعلقة بإصدار النشرة الرسمية التى تعلن فيها القرارات والمنشورات الصادرة فى شئون العاملين ، والجهات التى توزع عليها ، والضمانات التى تكفل علم كافة العاملين بها علماً يقينياً .

كما يتضمن القرار المشار إليه طريقة التعليق فى لوحة الإعلانات وذلك بما يكفل إثبات تاريخ التعليق والمدة التى يستمر خلالها وتاريخ رفع القرارات أو المنشورات من اللوحة .

ويراعى إثبات الإجراءات المنصوص عليها فى هذه المادة فى محضر يوقعه رئيس شئون العاملين بالوحدة .

التعيين في الوظائف

مادة ١٠ [١] - على جميع وحدات الجهاز الإدارى بالدولة وكذلك الهيئات العامة [٢]، أن تضع عند إعداد مشروع موازناتها للسنة المالية ، حصراً لأعداد ومسميات الوظائف الممولة بجميع المجموعات النوعية ، بما فيها المجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا، متضمناً حصراً دقيقاً لأعداد الوظائف المشغولة ومسمياتها موزعة على المجموعات النوعية ، وحصراً لأعداد الوظائف الشاغرة ومسمياتها موزعة على المجموعات النوعية بحسب الواقع الفعلى فى أول ديسمبر من كل عام ، وعلى تلك الجهات موافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بهذا البيان معتمداً من السلطة المختصة مع نماذج الاستخدامات الجارية (الباب الأول أجور) .

مادة ١٠ مكررا [٣] - على جميع الوحدات والهيئات العامة المنصوص عليها فى المادة (١٠) من هذه اللائحة قبل البدء في اتخاذ أى إجراء من إجراءات شغل الوظائف الشاغرة بطريق التعيين أو التكليف أن توافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بما يأتى :

١ - تحديد أعداد ومسميات الوظائف الشاغرة بالوحدة موزعة على المجموعات النوعية ، وأعداد مسميات الوظائف المراد شغلها من بينها .

٢ - مبررات شغل الوظائف فى ضوء احتياجات العمل والمقررات الوظيفية للوحدة ووسيلة شغلها بالتكليف أو بالإعلان .

٣ - مبررات شغل الوظائف بطريق التكليف فى الحالات المقررة قانوناً .

وفى غير حالات التكليف المقررة قانوناً ، تكون وسيلة شغل الوظائف عن طريق الإعلان على أن يتضمن :

---

(١) مادة (١٠) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ .

(٢) تم حذف عبارة « التي يسرى فى شأنها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه فيما لم تنص عليه لوائحها الخاصة » من نص المادة (١٠) بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ .

(٣) مادة (١٠ مكرراً) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٧ .

أ - وصف الوظيفة وشروط شغلها ودرجتها ومقر ممارستها .

ب - الجهة التى تُقدم إليها الطلبات والمستندات الواجب تقديمها وميعاد ومكان تقديمهـــــا .

جـ - بيان ما إذا كان التعيين بامتحان أو بدون امتحان ، وإذا كان التعيين بامتحان فيبين نوع الامتحان ومواده وتاريخ ومكان إجرائه وقرارات تشكيل لجان الامتحان .

مادة ١٠ (مكررا - ١) (١) - يحسب لمن يعين بعد الحصول على مؤهل عال أثناء الخدمة طبقاً لحكم المادة ٢٥ مكرراً من القانون نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل تاريخ تعيينه بالمؤهل العالى فى وظيفة تخصصية من الدرجة الثالثة بحد أقصى خمس ســـــنوات .

وترد أقدمية العامل فى هذه الحالة إلى تاريخ سابق على تاريخ التعيين الفعلى بالمؤهل العالى وبالشروط والضوابط الآتية :

١ - ألا تجاوز الأقدمية - نتيجة حساب هذه المدة - تاريخ حصول العامل على المؤهل العالى الذى عين بمقتضاه .

٢ - العرض على لجنة شئون العاملين المختصة للتحقق من توافر شروط حساب هذه المدة ويتعين أن يكون قرارها فى هذا الشأن مسبباً .

٣ - لا يشترط أن تكون المدة المحسوبة قد قضيت فى درجة معادلة لدرجة الوظيفة المعين عليها بالمؤهل العالى .

ولا يترتب على حساب هذه المدة فى الأقدمية إعادة تدرج المرتب وتسرى فى شأن تحديد هذا المرتب أحكام المادة ٢٥ مكرراً من القانون .

---

(١) المادة (١٠ مكرراً - ١) أضيفت بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٢ - الوقائع المصرية العدد رقم ١٥١ تابع (أ) بتاريخ ١٩٩٢/٧/٧ .

مادة ١٠ (مكررا - ٢) [١] - يمنح العاملون الذين يشغلون وظائف من الدرجتين الأولى والثانية بمجموعات الوظائف الفنية والمكتبية الذين لم يتم تعيينهم بالمؤهل العالى فى وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية طبقاً للمادة ٢٥ مكرراً - علاوتين بفئة درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل العالى ولو تجاوز الأجر بهما نهاية ربط درجة الوظيفة الحالية .

وتضاف هاتان العلاوتان إلى مرتب العامل اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ويسرى هذا الحكم على من يحصل من هؤلاء العاملين على مؤهلات عالية أثناء الخدمة وذلك اعتباراً من التاريخ المشار إليـــــه .

ولا يجوز الجمع بين العلاوتين المنصوص عليهما فى الفقرتين الخامسة والسادسة من المادة ٢٥ مكرراً من القانون وبين باقى فقرات هذه المادة .

مادة ١١ [٢] - تلتزم الجهات المشار إليها فى المادتين (١٠) و (١٠ مكرراً) من هذه اللائحة بإرسال البيانات المطلوبة فى هاتين المادتين إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قبل البدء فى اتخاذ أى إجراء من إجراءات شغل الوظائف بطريق التعيين أو التكليف وذلك لمراجعة تلك البيانات والإجراءات فى ضوء الثابت لديه فى الموازنات وبطاقات الوصف واحتياج الجهات إلى شغل هذه الوظائف .

ويحظر على أى من الجهات المشار إليها الإعلان عن شغل الوظائف الشاغرة أو البدء فى اتخاذ أى إجراء من إجراءات شغلها بطريق التعيين أو التكليف إلا بعد إخطارها بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على ذلك وفى حدود هذه الموافقة .

وتقوم وحدة شئون العاملين بالجهة المعنية فى حدود موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالإعلان فى صحيفتين يوميتين على الأقل عن عدد ومسميات الوظائف الشاغرة

---

(١) المادة (١٠ مكرراً - ٢) أضيفت بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٢ - الوقائع المصرية العدد رقم ١٥١ تابع (أ) بتاريخ ١٩٩٢/٧/٧ .

(٢) المادة (١١) استبدلت بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ .

والبيانات المتعلقة بها وشروط شغلها وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها ، ويكون للعاملين بالجهات الإدارية المختلفة وحدهم دون غيرهم التقدم بطلبات التعيين فى هذه الوظائف إذا ما توافرت فيهم شروط شغلها ما لم تتضمن موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة التصريح للجهة بالتعيين المبتدأ إما وحده أو مع النقل [1] .

وإذا كان المرشح لشغل الوظيفة زائداً عن حاجة العمل بالوحدة التى يعمل بها شغل الوظيفة وفقاً لأحكام المادة (٤٤) من هذه اللائحة ، وإلا وجب اتخاذ إجراءات نقله بقرار من السلطة المختصة طبقاً لأحكام المادة (٥٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ويحتفظ العامل الذى يشغل الوظيفة المعلن عنها وفقاً لأحكام الفقرة السابقة بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة .

وإذا لم تستوف الجهة احتياجاتها من داخل الجهات الإدارية ، جاز لها بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن تعيد الإعلان عن شغل الوظائف الباقية من خارج تلك الجهات بمراعاة القواعد العامة الواردة فى هذه اللائحة .

مادة ١٢ - تخطر لجنة القوى العاملة للقوات المسلحة (هيئة التنظيم والإدارة) بصورة من الإعلان المشار إليه فى المادة السابقة .

مادة ١٣ [2] - على جميع الوحدات أن تراعى عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة الـ ٥٪ المحددة لتشغيل المعوقين حسبما نص عليها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ .

ويقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باحتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها لتعيين المعوقين عليها فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل

---

(١) الفقرة الثالثة من المادة (١١) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

« وتقوم وحدة شئون العاملين بالجهة المعنية فى حدود موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالإعلان فى صحيفتين يوميتين على الأقل عن عدد ومسميات الوظائف الشاغرة والبيانات المتعلقة بها وشروط شغلها وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها ، ويكون للعاملين بالجهات الإدارية المختلفة وحدهم دون غيرهم التقدم بطلبات التعيين فى هذه الوظائف إذا ما توافرت فيهم شروط شغلها . »

(٢) استبدلت المادة (١٣) بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

مادة ١٣ - تخطر مكاتب التوظيف والتخديم بصورة من الإعلان عن الوظائف الخالية طبقاً للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وذلك لترشيح العجزة والمؤهلين منهم مهنياً والمصابين بسبب العمليات العسكرية .

وحدة من الوحدات الإدارية للدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية بالمحافظات وكذا مديريات الخدمات بها وذلك بعد إخطارهامن قبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالعدد المخصص لها والتوزيع الذى تم لهذه الأعداد ، وعلى أن تقوم الوحدات الإدارية - وعلى مسئوليتها الكاملة - باتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من بين المعوقين وإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بذلـــك .

مادة ١٣ مكررا (١) - لا يجوز شغل درجات وظائف المعارين أو الحاصلين على أجازات خاصة بدون مرتب إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ولا يجوز استخدام تكاليف هذه الوظائف فى أى غرض آخر إلا بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وموافقة وزير المالية .

مادة ١٤ - تدرج طلبات التعيين ومرفقاتها فى سجلات بأرقام مسلسلة بحسب تاريخ تقديمها ، وفى نهاية المدة المحددة لتلقى الطلبات يقفل السجل ويعتمد من المسئول عن شئون العاملين بالوحدة .

مادة ١٥ - يكون الامتحان إما تحريرياً أو شفاهةً أو عملياً أو عن طريق مقابلات شخصية ويجوز الجمع بينها .

مادة ١٦ - تتولى الإشراف على إجراء الامتحان لجنة تشكل بقرار من السلطة المختصة ويتضمن ما يوكل إلى هذه اللجنة من مهام وإجراءات للقيام بهذا الامتحان .

مادة ١٧ - تحتفظ كل وحدة بأوراق الامتحان ويوقع على هذه الأوراق من أجروا الامتحان . ويعتبر من حصل على نصف مجموع الدرجات على الأقل فى كل مادة على حدة قد اجتاز الامتحان .

مادة ١٨ (٢) - يرتب الناجحون فى كل امتحان فى قوائم بحسب درجة النجاح فى الامتحان وعند التساوى يكون الترتيب وفقاً للأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً . ويتم

---

(١) المادة (١٣مكرراً) مضافة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ .

(٢) المادة (١٨) معدلة بقرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها قبل ذلك :

مادة ١٨ - يرتب الناجحون فى كل امتحان فى قوائم بحسب درجة النجاح فى الامتحان وعند التساوى يكون الترتيب وفقاً للأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً ويتم التعيين بحسب الترتيب الوارد فى القوائم وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة بالقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة الوطنية والعسكرية .

التعيين بحسب الترتيب الوارد فى القوائم وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية .

مادة ١٩ - تعلن نتيجة الامتحان وترتيب الناجحين ودرجاتهم فى لوحة الإعلانات .

مادة ٢٠ - تعد إدارة شئون العاملين كشفاً بأسماء المرشحين للتعيين وفقاً لترتيب أسبقيتهم للعرض على لجنة شئون العاملين . وعلى اللجنة إبداء رأيها بعد التحقق من توافر شروط ومواصفات شغل الوظيفة فى المرشحين .

مادة ٢١ [(١)] - لا تعد قائمة انتظار للمرشحين للتعيين إلا فى حالة الإعلان عن شغل الوظائف بامتحان وعدم تعيين كامل العدد المعلن عنه .

وتكون هذه القائمة صالحة فى حدود العدد الباقى فقط وتسقط باكتمال تعيين هذا العدد أو بانتهاء سنة من تاريخ اعلان النتيجة .

ويشترط لصحة قائمة الانتظار أن يرتب الناجحون فى القائمة على أساس الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يقدم الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فإن تساويا تقدم الأكبر سناً .

وأى استخدام لقائمة انتظار فى غير الحالات المحددة لها أو فاقدة لشروط صحتها لا ينتج أثراً قانونياً ويرتب المسئولية التأديبية .

مادة ٢٢ - يجب أن يشتمل قرار التعيين فى ديباجته على ما يأتى :

أ - توافر شروط الوظيفة فى المرشح .

ب - [(٢)] موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على إعادة تمويل الدرجات الخالية بالموازنـــة .

---

(١) مادة (٢١) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

مادة ٢١ - إذا لم يكن عدد الناجحين فى الامتحان كافياً فيجوز التعيين من بين الناجحين فى الامتحانات السابقة بشرط ألا يكون قد مضى على إعلان نتيجتها أكثر من سنة .

(٢) بند (ب) من المادة (٢٢) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصه كالآتى :

ب - وجود درجة مالية خالية بالموازنة مخصصة للوظيفة وصالحة لشغلها ، وكذلك ما يفيد الاطلاع على الوصف التحليلى للوظيفة وما إذا كان التعيين فيها بصفة دائمة أو مؤقتة .

ج - [1] اجتياز الامتحان بالنسبة للوظائف التى يتم شغلها بامتحان وأن التعيين كان من بين قوائم الناجحين وفقا للترتيب الوارد بالفقرة الثالثة من المادة السابقة.

د - [2] أن التعيين بالنسبة للوظائف التى يتم شغلها بدون إمتحان تم من بين قوائم المتقدمين وفقا للترتيب الوارد بالمادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على النحو التالـــى :

(١) إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة فيكون التعيين طبقا للمؤهل الأعلى ، وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجا فالأكبر سنا .

(٢) إذا كانت الخبرة هى المطلوبة فيكون التعيين طبقا لمدد الخبرة .

هـ - ما يفيد موافقة لجنة شئون العاملين على التعيين واعتماد السلطة المختصة لمحضر اللجنـــــــة .

مادة ٢٣ - تثبت شروط التعيين فى إحدى الوظائف طبقًا لما يأتى :

١ - البطاقة الشخصية أو العائلية أو جواز السفر بالنسبة لإثبات الجنسية المصريـــة .

٢ - ملغـــاة . [3]

٣ - صحيفة الحالة الجنائية لإثبات عدم سبق الحكم بعقوبة مانعة من التعيين .

٤ - إقرار من المرشح للتعيين موقعًا عليه أمام مدير شئون العاملين بالوحدة ومصدقًا على التوقيع منه بعدم سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى لم يمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

٥ - تحقق وحدة شئون العاملين من استيفاء اشتراطات شغل الوظيفة فى المرشح للتعيـــــين .

---

(١) بند (ج) مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٥٩ لسنة ١٩٩٩ وكان نصه كالآتى :

بند ج - اجتياز الإمتحان بالنسبة للوظائف التى يتم شغلها بإمتحان وأن التعيين كان من بين قوائم الناجحين .

(٢) بند «د» مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٥٩ لسنة ١٩٩٩ وكان نصه كالآتى :

« أن التعيين كان من بين قوائم الناجحين وفقا لترتيبهم بالنسبة للتعيين بدون إمتحان . »

(٣) تم إلغاء بند ٢ من المادة (٢٣) بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصه كالآتى :

٢ - خطاب معتمد من وزارة الخارجية المصرية بتوافر شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لجنسية إحدى الدول العربيــــة .

٦ - قرار المجلس الطبى المختص بثبوت اللياقة الصحية للوظيفة المرشح لها العامل أو قرار السلطة المختصة بإعفائه من هذا الشرط .

٧ - إقرار وحدة شئون العاملين باجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

٨ - مستخرج رسمى بتاريخ الميلاد أو شهادة من المجلس المختص بتقدير السن وذلك فى حالة عدم قيده بسجلات المواليد .

٩ - ما يثبت إلمامه بالقراءة والكتابة لمن لا يحمل شهادة دراسية .

١٠- ما يثبت أنه محمود السيرة حسن السمعة .

مادة ٢٤ [١] - يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشرة أيام وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها فى المادة (٩) من هذه اللائحة .

وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه ، فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذراً تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يوما من تاريخ صدور قرار التعيين .

مادة ٢٥ - تعد إدارة شئون العاملين في كل وحدة سجلاً لقيد العاملين الموضوعين تحت الاختبار توضح به بداية ونهاية فترة الاختبار .

مادة ٢٦ - تتقرر صلاحية العاملين الموضوعين تحت الاختبار بناء على تقارير شهرية تعد بمعرفة الرؤساء المباشرين وتعتمد من الرئيس الأعلى وذلك على النموذج الذى تعده الوحدة . وعند نهاية مدة الاختبار يوضع تقرير نهائى على ضوء التقارير السابقة موضحًا به مدى صلاحية العامل للوظيفة المعين بها ويعرض هذا التقرير على لجنة شئون العاملين .

---

(١) مادة (٢٤) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

مادة ٢٤ - يخطر العامل بالقرار الصادر بخطاب موصى عليه تحدد فيه مهلة لاستلام العمل لا تقل عن خمسة عشر يومًا ولا تزيد عن شهر وإلا اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن وذلك ما لم يقدم عذرًا تقبله السلطة المختصة .

قياس كفاية الأداء

مادة ٢٧ - تعد كل وحدة السجلات التي تتضمن البيانات اللازمة لوضع تقارير كفاية الأداء ، ويجب أن تكون هذه البيانات مستمدة من أصول ثابتة في الأوراق . وللعاملين الحق فى الاطلاع على البيانات المدونة فى السجلات والتظلم منها ، وتحدد السلطة المختصة الجهة التى يقدم لها التظلم وكيفية الفصل فيه .

مادة ٢٨ - تحدد كل وحدة معايير الأداء التى يعتد بها عند قياس كفاية الأداء وذلك بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها بما يتفق مع طبيعة نشاطها وتعتبر هذه المعايير الحد العادى للأداء الذى يتعين على كل عامل القيام به . وتعلن إدارة شئون العاملين فى كل وحدة هذه المعايير فى شهر يونيه من كل عام .

مادة ٢٩ (١) - تقدر مراتب الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو متوسط أو ضعيف وتحدد السلطة المختصة الجهة التى يناط بها وضع الدرجات اللازمة لتقدير مراتب الكفاية موزعة على عناصر التقدير ، ويعتبر من يحصل على ٩٠ إلى ١٠٠ درجة بمرتبة ممتاز ومن يحصل على ٨٠ إلى أقل من ٩٠ درجة بمرتبة جيد جداً ومن يحصل على ٦٥ درجة إلى أقل من ٨٠ درجة بمرتبة جيد ، ومن يحصل على ٥٠ إلى أقل من ٦٥ درجة بمرتبة متوسط ، ومن يحصل على أقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف .

مادة ٢٩ مكرراً (٢) - يكون تقدير الكفاية بمرتبتى ممتاز وضعيف مسبباً ومحدداً لعناصر التميز والضعف ومستمداً من أصول ثابتة بالأوراق والسجلات وملف خدمة العامل وتعتبر من عناصر التميز بوجه خاص ما يأتى :

- الأعمال البارزة التى حققت الأهداف وتجاوزت معدلات الأداء المحددة .

---

(١) المادة (٢٩) سبق أن عدلت بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ ثم استبدلت بالقرار رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٢ وكان نصها قبل هذا القرار كما يلى :

مادة ٢٩ - تقدر مراتب الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف وتحدد السلطة المختصة الجهة التى يناط بها وضع الدرجات اللازمة لتقدير مراتب الكفاية موزعة على عناصر التقدير ويعتبر من يحصل على (٩٠) درجة إلى (١٠٠) درجة بمرتبة ممتاز ومن يحصل على أكثر من (٧٠) درجة إلى أقل من (٩٠) درجة بمرتبة جيد ومن يحصل على (٥٠) درجة إلى (٧٠) درجة بمرتبة متوسط ومن يحصل على أقل من (٥٠) درجة بمرتبة ضعيف .

(٢) المادة (٢٩ مكرراً) مضافة بالقرار رقم ٧٥ لسنة ١٩٩٢ السابق الإشارة إليه .

- الإسهامات التى أدت إلى تطوير أنظمة العمل وتحسين أدائه .
- السلوكيات الوظيفية مع الرؤساء والمرؤسين والمتعاملين مع الوحدة وأوجه تميزهـــا .
- مدى الانتظام فى العمل واستخدام الحق فى الإجازات وعدم توقيع أية جزاءات تأديبية

ويعتبر من عناصر الضعف بوجه خاص ما يأتى :

- أداء العمل بما يقل عن مستوى الأداء العادى طبقًا لمعدلات الأداء المحددة .
- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكاوى الزملاء والمرؤسين والمتعاملين مع الوحـدة .
- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانات المادية للوحدة .
- الجزاءات التأديبية الموقعة .

ولا يجوز اعتماد تقارير الكفاية بالنسبة لهاتين المرتبتين دون الالتزام بالضوابط المقررة لوضع التقرير .

مادة ٣٠ (١) - يقدم الرؤساء عن شاغلى الوظائف العليا بيانات سنوية تتعلق بالنواحى الفنية والإدارية والقيادية فى مباشرتهم لأعمالهم .

وتعرض هذه البيانات على السلطة المختصة لاعتمادها وإيداعها بملف العامل .

مادة ٣١ (٢) - لا يجوز تقدير كفاية العاملين من الفئات المبينة فيما يلى بمرتبة ممتـاز .

أ - العامل الذى أتيحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح .

ب - العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام أو بعقوبة أشد أو جوزى بجزاءات يجاوز مجموعها الخصم من الأجر

---

(١) المادة (٣٠) معدلة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ (الوقائع المصرية العدد « ٢٦٤ تابع » فى ١٩٨٣/١١/٢١) ، وكان نصها قبل التعديل كالآتى :

مادة ٣٠ - يقدم الرؤساء عن شاغلى الوظائف العليا بيانات تتعلق بالنواحى الفنية والإدارية فى مباشرة أعمالهم وذلك مرتين فى السنة للاستهداء بها عند ترشيحهم إلى الوظائف الأعلى وتعرض هذه البيانات على السلطة المختصة لاعتمادها وتقرير إيداعهما بملف العامل .

(٢) المادة (٣١) معدلة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ (الوقائع المصرية العدد « ٢٦٤ تابع » فى ١٩٨٣/١١/٢١) ، وكان نصها قبل التعديل كالآتى :

مادة ٣١ - يكون حساب التقرير النهائى لدرجة كفاية الأداء بالأخذ بمتوسط التقارير الدورية الثلاث السابق وضعها عن العامل خلال العام .

أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو بعقوبة أشد خلال العام الذى يوضع عنه التقـــــرير .

ج – العامل من شاغلى الوظائف العليا الذى وقع عليه أى جزاء خلال العام الذى يوضع عنه بيان كفاية الأداء .

د – العامل العائد من إعارة أو إجازة بدون مرتب الذى لا يتوافر فيه شرط الحصول على تقرير كفاية حكمى ، ويستثنى من ذلك من كان آخر تقرير كفاية عنه قبل الإعارة أو الإجازة بمرتبة ممتاز .

مادة ٣١ مكررًا (١) - لا يجوز تقدير كفاية العاملين من الفئات المبينة فيما يلى بمراتب جيد أو جيد جدًا أو ممتاز :

أ – العامل الذى أتيحت له فرصة التدريب وتخلف عنه ما لم يكن ذلك بعذر تقبله السلطة المختصة .

ب – العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام أو جوزى بجزاءات تجاوز مجموعها خمسة عشر يومًا فى العام الذى يوضع عنه التقرير .

مادة ٣٢ (٢) - تتولى إدارة شئون العاملين إخطار كل عامل من شاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها بصورة من تقرير الكفاية المقدم عنه وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ اعتماد التقارير من لجنة شئون العاملين ، كما تتولى إبلاغ كل من شاغلى الوظائف العليا بصورة من البيان المقدم عن أدائه وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ اعتماده من السلطة المختصـــة .

---

(١) أضيفت المادة (٣١ مكرراً) بالقرار المشار إليه فى الهامش السابق ثم استبدلت بالقرار ٧٥ لسنة ١٩٩٢ السابق الإشارة إليه .

(٢) المادة (٣٢) معدلة بالقرار السابق الإشارة إليه وكان نصها قبل التعديل كالآتى :

« تتولى إدارة شئون العاملين إخطار كل عامل من شاغلى وظائف الدرجة الثانية فما دونها بصورة من تقرير الكفاية المقدم عنه وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اعتماد التقارير من لجنة شئون العاملين . » .

مادة ٣٣ - ملغاة [1] .

مادة ٣٤ - تؤشر إدارة شئون العاملين فى السجل المعد لذلك بدرجة كفاية العامل التى تقررها لجنة شئون العاملين أو السلطة المختصة ، كما تجرى هذا التأشير فى ملف خدمته وذلك خلال أسبوع من تاريخ صدور قرار اللجنة أو السلطة المختصة .

مادة ٣٥ - تعلن أسماء العاملين الذين حصلوا على مرتبة ممتاز فى تقارير الكفاية فى لوحة الإعلانات المعدة لذلك وفى مكان بارز فى كل إدارة يتبعها العاملون الحاصلون على هذه المرتبة ولا يرفع الإعلان إلا بعد مضى خمسة عشر يوماً .

مادة ٣٥ مكرراً [2] - العامل الذى يحصل على تقريرين سنويين متتاليين بمرتبة ضعيف ويتبين للجنة شئون العاملين أثناء فحص حالته أنه غير صالح للعمل فى أى وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة أو منحه إجازة .

كما يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على توصية لجنة تشكل لهذا الغرض منح العاملين شاغلى الوظائف العليا إجازة إذا ثبت من واقع بيانات تقييم أدائهم المودعة بملفات خدمتهم أن أداءهم لأعمال وظائفهم أقل من المستوى المطلوب .

مادة ٣٥ مكرراً (١) [3] - لا تقل الإجازة المشار إليها فى المادة السابقة عن سنة ولا تزيد على سنتين ويخضع العامل أثناء هذه الإجازة للقواعد الآتية :

١ - يحتفظ العامل بمرتبه الأساسى بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، ونصف راتبه لباقى المدة .

٢ - يجوز للعامل أثناء الإجازة أن يقوم بعمل لحسابه الخاص أو لدى الغير .

---

(١) المادة (٣٣) ملغاة بالقرار رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ السابق الإشارة إليه وكان نصها كالآتى :

« تعتمد تقارير الكفاية المقدمة من العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى من السلطة المختصة .

وعلى إدارة شئون العاملين إخطار كل منهم بصورة من تقرير الكفاية وذلك خلال خمسة عشر يوماً من اعتماده من السلطة المختصة . »

(٢) المادة ٣٥ مكرر مضافة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ .

(٣) المادة ٣٥ مكرر (١) مضافة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ .

٣ - يجوز للعامل طلب الاشتراك فى دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه وعلى الجهة الإدارية أن تستجيب لهذا الطلب .

٤ - يجوز للعامل طلب إحالته للمعاش ما لم يكن محالا إلى المحاكمة التأديبية .

مادة ٣٥ مكررا (٢) [١] - في حالة عودة العامل إلى عمله بعد إنقضاء الإجازة المشار إليها يعامل بالأحكام الآتية :

١ - يعود العامل إلى وظيفته بذات الحالة التى كان عليها .

٢ - إذا حصل العامل فى التقرير التالى مباشرة لعودته على مرتبة ضعيف أو ثبت أن أداءه لأعماله أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة .

٣ - إذا عاد العامل إلى وظيفته ثم تحقق فى شأنه لثانى مرة شروط منح الإجازة المشار إليها فى المادة ٣٥ من القانون يفصل من الخدمة .

الترقيات والعلاوات والتعويضات

مادة ٣٦ - تعد إدارة شئون العاملين فى كل وحدة كشوفا تتضمن ما يأتى :

١ - بيان بالوظائف الخالية والممولة الصالحة للترقية عليها ودرجاتها المالية بالنسبة لكل مجموعة نوعية على حدة وذلك من واقع سجل يعد لذلك .

٢ - بيان الوظائف ودرجاتها المالية التى يجب حجزها للعاملين الموقوفين عن العمل إن وجدوا أو المحالين إلى المحكمة التأديبية أو الجنائية .

٣ - تاريخ التعيين فى الوظيفة المرقى منها العامل .

٤ - أقدمية العاملين المستحقين للترقية وذلك من واقع سجل الأقدمية المعد لهذا الغــــرض .

---

(١) مادة ٣٥ مكرراً (٢) مضافة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء السابق الإشارة إليه فى الهامش السابق .

٥ – المجموعة النوعية والدرجة المالية التى يشغلها العامل .

٦ – تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين .

٧ – تاريخ النقل إذا كان محل اعتبار عند الترقية .

٨ – الجزاءات التى لم يصدر قرار بمحوها وتاريخ توقيعها .

٩ – تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية إن وجد .

١٠– البرامج التدريبية التى أتيح للعامل الالتحاق بها .

١١– أية بيانات أخرى لازمة .

وتعرض الكشوف التى تتضمن البيانات المتقدمة على لجنة شئون العاملين بالوحـــدة .

مادة ٣٧ (١) - على إدارة شئون العاملين أن تعرض على لجنة شئون العاملين أو السلطة المختصة بحسب الأحوال قبل موعد استحقاق العلاوة الدورية بخمسة عشر يوما على الأقل كشفا بالمستحقين لها كاملة أو منقوصة وكشفا آخر بغير المستحقين لها وأسباب عدم استحقاقهم .

مادة ٣٨ (٢) - على إدارة شئون العاملين أن تعرض على لجنة شئون العاملين أو السلطة المختصة بحسب الأحوال بيانا بمن يجوز منحهم العلاوة التشجيعية الذين تتوافر فيهم الشروط التى نص عليها القانون وفى الحدود المبينة به .

---

(١) المادة (٣٧) مستبدلة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها :

« **مادة ٣٧** - على إدارة شئون العاملين أن تعرض على لجنة شئون العاملين أو السلطة المختصة حسب الأحوال قبل موعد استحقاق العلاوة الدورية بخمسة عشر يوماً على الأقل كشفاً بالمستحقين لها ومذكرة عن حالة كل من يكون قد وقعت عليه جزاءات . »

** كما تم إلغاء الفقرة الثانية من المادة (٣٧) بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

« كما تعد كشفا بالعاملين الذين أمضوا ثلاث سنوات دون الحصول على علاوات دورية بسبب وصول مرتباتهم نهاية المربوط ويستحقون علاوة دورية وفقا لحكم المادة (٤١) مكررا من القانون . »

(٢) المادة (٣٨) مستبدلة بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ وكان نصها :

« مادة ٣٨ – على إدارة شئون العاملين أن تعرض على لجنة شئون العاملين فى خلال شهر يناير وشهر يوليو من كل عام بياناً بمن يجوز منحهم العلاوة التشجيعية من شاغلى وظائف الدرجة الثانية فما دونها الذين تتوافر فيهم الشروط التى نص عليها القانون وفى الحدود المبينة به ، وبالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الأولى والوظائف العليا تختار السلطة المختصة فى الحدود المشار إليها من يمنح العلاوة التشجيعية ممن قاموا بجهود خاصة أو حققوا اقتصاداً فى النفقات أو رفعاً لمستوى الأداء . »

مادة ٣٩ - يجب على العامل أن يخطر الوحدة التى يتبعها كتابة عن أية اختراعات أو مصنفات يبتكرها أثناء أو بسبب تأدية عمل وظيفته إذا كان ذلك نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها أو لها صلة بالشئون العسكرية .

مادة ٤٠ - تشكل لجنة بقرار من السلطة المختصة من بين ذوى الخبرة فى مجال عمل الوحدة ، ويجوز أن تضم خبر[illegible] خارج الوحدة من ذوى التخصص فى العمل موضوع الاختراع أو المصنف فإذا كان للاختراع أو المصنف صلة بالشئون العسكرية أحيل الأمر للجهة المختصة بذلك .

مادة ٤١ - إذا انتهت اللجنة المشار إليها فى المادة السابقة إلى أن العمل الذى قام به العامل له صفة الاختراع أو التصنيف وأن له قيمة فنية تعود على الوحدة أو الدولة بعائد حقيقى فإنها ترفع تقريرها إلى السلطة المختصة لاصدار قرار بتعويض العامل على أساس نسبة مئوية من العائد الحقيقى السنوى من الاختراع أو المصنف . ويجوز للعامل أن يطعن فى تقدير التعويض إلى الجهة القضائية المختصة .

مادة ٤٢ - تدرج كل وحدة فى مشروع موازنتها الاعتمادات اللازمة لمنح العلاوات التشجيعية والبدلات والمزايا العينية والتعويضات ومقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية والمكافات بأنواعها ومقابل النفقات التى يتحملها العاملون فى سبيل أداء أعمال وظائفهم وذلك طبقا لأحكام القانون .

النقل والندب والاعارة والبعثات والتدريب

مادة ٤٣ - يكون نقل العامل من وحدة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتى شئون العاملين فى الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها . ويعتبر النقل نافذا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار آخر لجنة ما لم ينص فى القرار على تاريخ معين .

وتتحمل الوحدة المنقول منها العامل مرتبه حتى تاريخ إخلاء طرفه .

مادة ٤٤ [١] - على جميع الجهات المنصوص عليها فى المادة (١٠) من هذه اللائحة أن توافى الجهاز المركزى لتنظيم والإدارة خلال شهر ديسمبر من كل عام ببيان يتضمـــن :

١ - حصرا لأعداد ومسميات الوظائف المطلوب الاستغناء عنها والزائدة عن الحاجة بحسب المقررات الوظيفية لكل جهة .

٢ - حصرا بالعاملين الزائدين عن حاجة العمل بالوحدة .

وعلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة دراسة الطلبات التى ترد إليه من تلك الجهات بشأن شغل الوظائف الشاغرة أو استحداث وظائف جديدة ، فى ضوء أحكام المادة (٥٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ويكون نقل العامل من وحدة إلى أخرى فى هذه الحالة بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، دون حاجة إلى موافقة لجنة شئون العاملين فى الجهتين المنقول منها أو المنقول إليها العامل .

مادة ٤٤ مكررا (١) [٢] - يوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالبيانات الآتية :

١ - اسماء ودرجات العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين تم تدريبهم على الوظائف الحرفية وفقا للشروط والأوضاع التى يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء مع تحديد الحرفة التى تدرب عليها كل منهم .

٢ - اسماء ودرجات من زاولوا فعلا أعمال وظائف حرفية لمدة ثلاث سنوات على الأقل حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ فى ١٩٨٣/٨/١٢ .

٣ - عدد درجات الوظائف الحرفية الخالية واشتراطات شغل كل منها .

٤ - احتياجات الوحدة من الوظائف الحرفية التى ترغب فى شغلها .

---

(١) عدلت المادة (٤٤) بموجب قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ .

(٢) أضيفت المادة ٤٤ مكرراً (١) بقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٦ لسنة ١٩٨٣ .

مادة ٤٥ - يكون ندب العامل كل أو بعض الوقت لمدة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ولا يجوز تجديد الندب بعدها إلا فى حالة الضرورة وبشرط عدم توافر درجات الوظائف التى يجوز شغلها عن طريق النقل .

ولا يسرى حكم الفقرة السابقة على أعضاء الهيئات القضائية والعاملين الذين ينتدبون للتدريس أو التدريب بالكليات والمعاهد والمدارس ومراكز التدريب .

ويجوز بقرار من وزير التنمية الإدارية بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية إضافة وظائف أخرى لا يتقيد فيها الندب بالقواعد الواردة بالفقرة الأولى من هذه المادة (١) .

مادة ٤٦ - يصدر قرار الاعارة من السلطة المختصة بالتعيين بناء على طلب الجهة المستعيرة وموافقة العامل كتابة على قبول الاعارة ويحدد القرار مدة الاعارة وتاريخ بدايتها واسم الجهة المستعيرة والشروط الخاصة بالاعارة إن وجدت .

ويجوز للعامل أن ينهى اعارته قبل انتهاء المدة المرخص له بها ، وفى هذه الحالة يجب عليه العودة إلى الجهة المعار منها خلال شهر من تاريخ انتهاء اعارته وتسوى هذه المدة من رصيد إجازته الاعتيادية ، فإذا لم يكن رصيد إجازته يسمح بذلك اعتبرت إجازة بدون أجر . ولا تدخل مدة الاعارة فى حساب رصيد العامل من الإجازات السنوية المستحقة له .

مادة ٤٧ - يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر أو منح وذلك بمراعاة الإجراءات المنصوص عليها فى المواد التالية :

مادة ٤٨ - تعد كل وحدة بيانا تفصيليا باحتياجاتها من التخصصات والخبرات المختلفة التى تتطلب إيفاد عاملين فى بعثات دراسية ، وتخطر بها الوزارة التى تتبعها قبل انقضاء الميعاد المقرر بوقت كاف ، وعلى كل وزارة أن تتقدم إلى الإدارة العامة للبعثات ببيان تفصيلى عن احتياجاتها واحتياجات الوحدات التابعة لها من البعثات قبل انقضاء الميعاد المذكور .

مادة ٤٩ - تعلن كل وحدة عن البعثات المخصصة لها بين جميع العاملين بها .

---

(١) معدلة بقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٣ لسنة ١٩٨٢ .

وعلى كل وحدة الانتهاء من الترشيح للبعثة قبل بداية مدتها بوقت كاف .

مادة ٥٠ - تنشأ فى كل وحدة لجنة للإجازات الدراسية تشكل بقرار من السلطة المختصة وتختص بدراسة الطلبات المقدمة من العاملين للحصول على إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر ، وعلى العامل الذى يرغب فى الحصول على إجازة دراسية بأجر أو بدون أجر أن يتقدم بطلبه إلى الجهة التابع لها وعلى هذه الجهة أن تحيل الطلب إلى لجنة الإجازات الدراسية مشفوعا برأيها فى مدى اتفاق الدراسة مع عمله ومدى الاحتياج لهذا التخصص ومدى توافر شروط منحه الإجازة بأجر مع بيان الأسباب التى بنت عليها رأيها .

مادة ٥١ - تدرج كل وحدة فى مشروع موازنتها الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ خطة تدريب العاملين بها .

مادة ٥٢ - تعتبر الفترة التى يقضيها العامل فى التدريب كل الوقت فترة عمل ويعتبر انقطاعه عن التدريب بغير عذر مقبول انقطاعا عن العمل فإذا تجاوزت مدة الانقطاع ربع المدة المقررة للتدريب اعتبر العامل متخلفا عن التدريب المتاح له .

مادة ٥٣ - يعتبر تخلف العامل عن التدريب إخلالا بواجبات وظيفته ، وتتولى السلطة المختصة إحالته إلى التحقيق لتحديد مدى مسئوليته الإدارية .

الإجـــازات

مادة ٥٤ - إذا انقطع العامل عن عمله فيجب على الرئيس المباشر إخطار إدارة شئون العاملين على النموذج المعد لذلك بهذا الانقطاع يوم حصوله وبعودة العامل المنقطع يوم عودته سواء كان الانقطاع بترخيص سابق أو بدون ترخيص .

مادة ٥٥ - يقدم طلب الإجازة الاعتيادية إلى الرئيس المباشر بعد التأشير عليه من إدارة

شئون العاملين بمدى استحقاقه للإجازة المطلوبة ثم يعرض الطلب فى اليوم التالى على الأكثر لتقديمه إلى الرئيس المرخص له بالتصريح بالإجازة الاعتيادية طبقا للنظام الذى تضعه السلطة المختصة فى هذا الشأن ليصدر قراره بمنح الإجازة مع تحديد بدايتها ونهايتها أو رفضها .

مادة ٥٦ - على كل عامل رخص له فى إجازة أن يحرر فى اليوم الأخير من أيام العمل الرسمية إقرار قيام على النموذج الذى تعده الجهة مبينا به تاريخ بداية ونهاية الإجازة المرخص له بها وعنوانه خلال فترة الإجازة ، كما يحرر إقراراً مماثلاً فى اليوم الأول من عودته من الإجازة ، ويقدم كلا من الإقرارين فى اليوم ذاته إلى الرئيس المباشر للاعتماد وإحالتهما إلى إدارة شئون العاملين .

مادة ٥٧ - يتعين على العامل الذى يطلب مد إجازته أن يبلغ الرئيس المرخص له بالتصريح بالإجازة كتابة قبل انتهاء إجازته بوقت كاف ، فإذا لم يصله رد بالموافقة وجب عليه العودة إلى العمل .

فإذا تخلف عن العودة إلى عمله بعد انتهاء مدة الإجازة الاعتيادية مباشرة تعين على الرئيس المباشر ابلاغ إدارة شئون العاملين بانقطاعه فى اليوم الذى كان محددا لعودته . وعلى إدارة شئون العاملين اتخاذ الإجراءات القانونية المقررة فى هذا الشأن .

مادة ٥٧ مكررا (١) - تعد إدارة شئون العاملين بكل وحدة بيانا برصيد الإجازات الاعتيادية لكل من تنتهى خدمته لأى سبب من أسباب انتهاء الخدمة وذلك خلال شهر من تاريخ انتهائها ، ويحدد ما يستحقه مقابل هذا الرصيد بحيث لا يجاوز أجر أربعة أشهر بواقع أجره الأساسي وكذا العلاوات الخاصة عند انتهاء الخدمة .

مادة ٥٨ - إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ خلال ٢٤ ساعة على الأكثر من انقطاعه رئيسه المباشر فى الجهة التى يعمل بها ، مع بيان محل إقامته ليحيله عن

---

(١) مادة ٥٧ مكرراً أضيفت بقرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ٥٥٤ لسنة ١٩٨٣ .

** وتم استبدالها بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها كالآتى :

مادة ٥٧ مكررا - تعد إدارة شئون العاملين بكل وحدة بيانا برصيد الإجازات الاعتيادية لكل من تنتهى خدمته لأى سبب من أسباب انتهاء الخدمة وذلك خلال شهر من تاريخ انتهائها ، ويحدد ما يستحقه مقابل هذا الرصيد بحيث لا يجاوز أجر أربعة أشهر من أجره الأساسى عند انتهاء الخدمة .

طريق إدارة شئون العاملين فى اليوم ذاته إلى المجلس الطبى المختص تمهيدا لمنحه الإجازة اللازمة فإذا انقضت الإجازة دون أن يشفى وجب عليه أن يعيد الإبلاغ فى اليوم التالى على الأكثر لانتهاء الإجازة لإعادة الكشف الطبى عليه ، ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود العامل إلى عمله .

مادة ٥٩ - فى الحالات التى لا يقرر فيها المجلس الطبى المختص صراحة مرض العامل يتعين على الجهة التى يتبعها أن تحيله إلى التحقيق لتحديد مدى تمارضه فى ضوء ما يقدمه من مستندات طبية . فإذا ثبت تمارض العامل جوزى تأديبيا طبقا للقانون ، أما إذا لم يثبت تمارض العامل فتحسب مدة الانقطاع من رصيد إجازته الاعتيادية .

مادة ٦٠ - يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ، ولايجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ، ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص ، ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال [1] .

التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٦١ - يخطر العامل كتابة بالجزاء الموقع عليه وأسباب توقيعه وذلك خلال سبعة أيام من صدور القرار الإدارى بتوقيعه .

وينفذ جزاء الخصم من الأجر المستحق للعامل اعتبارا من أجر الشهر التالى لإعلانه بالجزاء الموقع عليه وفى الحدود الجائزة قانونا .

---

(١) مستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٥٩ لسنة ١٩٩٩ وكان نصها الآتى :

« يمنح الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب .

ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب فى جميع الأحوال لطلب الزوج أو الزوجة بشرط أن يكون كلاهما من العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون أو من العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة ولايسرى هذا الحكم على العاملين بالقطاع الخاص . »

مادة ٦٢ - تودع أوراق التحقيق والجزاء بملف فرعي يلحق بملف خدمة العامل وتعد صحيفة خاصة بالجزاءات التأديبية تودع بالملف الفرعى المشار إليه تسجل بها المخالفات والجزاءات التى وقعت عليه وتواريخ وأرقام القرارات الصادرة بتوقيعها .

مادة ٦٣ - على إدارة شئون العاملين دون حاجة إلى طلب من العامل اتخاذ إجراءات محو الجزاءات إذا ما توافرت شروط المحو طبقا لأحكام القانون .

انتهاء الخدمة

مادة ٦٤ - إذا قدم العامل استقالته فعلى إدارة شئون العاملين بالجهة التى يتبعها أن تثبت عليها تاريخ ورودها وتعرض هذه الاستقالة فورا على السلطة المختصة مشفوعة بمذكرة تفصيلية عن حالته من واقع ملف خدمته .

فإذا رأت السلطة المختصة الموافقة على قبول الاستقالة أو إرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل تعين على إدارة شئون العاملين إبلاغ العامل فورا بذلك .

وفى جميع الحالات تودع الاستقالة بملف خدمة العامل بعد التأشير عليها بقرار السلطة المختصة .

مادة ٦٥ - تعد إدارة شئون العاملين فى أول كل عام بيانا باسماء العاملين الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة لعرضه على السلطة المختصة تمهيدا لاتخاذ الاجراءات اللازمة لاستصدار قرار انهاء خدمة العامل ابتداء من اليوم التالى لبلوغه هذه السن .

ويبلغ القرار إلى العامل وترسل إلى رئيسه المباشر صورة منه مع حفظ صورة أخرى بملف الخدمة بعد التأشير عليها بما يفيد حصول التبليغ .

مادة ٦٦ [(١)] - يعتبر العامل مقدما استقالته بسبب الانقطاع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة وفقاً لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويجب على مدير شئون العاملين المختص بكل وحدة أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية توجيه إنذار كتابى إلى العامل المنقطع على آخر عنوان ثابت بملف خدمته يذكر فيه صراحة التنبيه على العامل بالعودة إلى العمل وإلا انتهت خدمته .

ويكون توجيه هذا الإنذار فى المواعيد التالية :

١ - فى حالة الانقطاع لمدة أكثر من خمسة عشر يوماً متصلة يكون الإنذار بعد خمسة أيـــام .

٢ - فى حالة الانقطاع لمدة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة يكون الإنذار بعد عشرة أيـــام .

وفى الحالتين المذكورتين يتم إنهاء الخدمة على النحو التالى :

أ - فى حالة الانقطاع المتصل وعدم العودة أو فى حالة العودة بعد الخمسة عشر يوماً التالية لمدة الانقطاع تنتهى خدمة العامل المنقطع بقوة القانون دون حاجة إلى صدور قرار بذلك .

ب - فى حالة الانقطاع المدة غير المتصلة تعتبر خدمة العامل منتهية من اليوم التالى لاكتمال المدة بقوة القانون دون حاجة إلى صدور قرار بذلك .

ولا يعتبر الانقطاع الموجب لإنهاء الخدمة فى هذه الأحوال مخالفة تأديبية تستوجب اتخاذ أى إجراء تأديبى .

مادة ٦٧ [(٢)] - يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته ، وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر

---

(١) المادة (٦٦) مضافة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ .

(٢) المادة (٦٧) مضافة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ .

فى الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية .

ولا يتم اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها .

* * * * *

القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١
فى شأن
الوظائف المدنية القيادية

قانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١
فى شأن
الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الادارى للدولة
والقطاع العام (*)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الاتى نصه ، وقد اصدرناه :

(المادة الأولى)

يكون شغل الوظائف المدنية القيادية فى الحكومة ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة ، والاجهزة الحكومية ، التى لها موازنة خاصة ، وهيئات القطاع العام وشركاته ، والمؤسسات العامة وبنوك القطاع العام والأجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة لمدة لاتجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة او لمدد اخرى طبقا لاحكام هذا القانون ، وذلك كله مع عدم الاخلال بأحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقى الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة .

ويقصد بهذه الوظائف تلك التى يتولى شاغلوها الادارة القيادية بأنشطة الانتاج والخدمات أو تصريف شئون الجهات التى يعملون فيها من درجة مدير عام ، أو الدرجة العالية او الدرجة الممتازة او الدرجة الاعلى وما يعادلها .

(المادة الثانية)

تنتهى مدة تولى الوظيفة المدنية القيادية بأنقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها ، فاذا انتهت مدة تولى الوظيفة المذكورة شغل وظيفة اخرى غير قيادية لاتقل درجتها عن درجة وظيفته وبمرتبه الذى كان يتقاضاه مضافا إليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول اليها .

ويكون النقل داخل الوحدة بقرار من السلطة المختصة والى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

(*) الجريدة الرسمية – العدد ١٠ فى ٧ مارس سنة ١٩٩١

ويجوز للعامل خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاء مدة شغله الوظيفة القيادية انهاء خدمته بناء على طلبه . وتسوى حقوقه على اساس مدة اشتراكة فى التأمين الاجتماعى مضافا اليها خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغة السن المقررة قانونا لترك الخدمة أيهما أقل ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذى يستحقة عن الأجر الأساسى أو الأجر المتغير تفى وظيفته القيادية السابقة معاملة من تنتهى خدمته ببلوغ هذه السن .

وتتحمل الخزانة العامة بالزيادة فى الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق أحكام هذا القانـــون .

ويجب آن تتخذ الإجراء ات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظيفة القيادية أو النقل منها طبقا للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الاقل .

(المادة الثالثة)

مع عدم الاخلال بحكم المادة الخامسة والعشرين من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الشعب والمادة ٢٤ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٠ بشــأن مجلس الشـــورى ، لا يسرى هذا القانون علـى :

(أ) المحافظين ونوابهم ، وأعضاء الهيئات القضائية ، وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والاكاديميات ومراكز البحوث العلمية ، وأعضاء السلك الدبلوماسى والقنصلى ، وأعضاء هيئة الشرطة .

(ب) أعضاء هيئة الرقابة الإدارية ، والمخابرات العامة .

(ج) الجهاز المركزى للمحاسبات ، والمدعى العام الاشتراكى ، والعاملين بالامانة العامة لكل من مجلسى الشعب والشورى .

(د) الجهات والوظائف الأخرى ذات الطبيعة الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية بعد موافقة مجلس الوزراء .

(المادة الرابعة)

تقوم نتائج أعمال شاغلى الوظائف القيادية الخاضعة لأحكام هذا القانون الموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل باحكامة عن الفترة السابقة طبقا للقواعد والإجراءات التى تنص عليها اللائحة التنفيذية لهذا القانون وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به .

ويستمر هؤلاء العاملون خلال هذه السنه فى شغل الوظائف المدنية القيادية وذلك حتى يتم تجديد مدة خدمتهم فى هذه الوظائف أو تحديد أوضاعهم طبقا لأحكام هذا القانون .

(المادة الخامسة)

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء خلال ثلاثة أشهرمن تاريخ نشره ، متضمنة قواعد الاختيار والإعداد والتأهيل والتقويم .

(المادة السادسة)

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل بأحكامه اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشـــــره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

((**حسنى مبارك**))

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ شعبان سنة ١٤١١ (الموافق ٢٨ فبراير سنة ١٩٩١م)

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١
باللائحة التنفيذية
للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ (★)
باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام ،

وعلى ما قرره مجلس الوزراء بجلسته المعقودة بتاريخ ١٩٩١/٨/٦ ،

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة ،

قـرر :

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المرفقة فى شأن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار إليه

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

رئيس مجلس الوزراء
« دكتور عاطف صدقى »

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٣٠ ربيع الآخر سنة ١٤١٢ (الموافق ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٩١م)

(★) الجريدة الرسمية العدد ٤٥ مكرر فى ١٩٩١/١١/٩ .

اللائحة التنفيذية
لقانون الوظائف المدنية القيادية
فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام

الباب الأول
فى شأن إجراءات وقواعد الاختيار لشغل الوظائف المدنية القيادية

مادة (١) فى تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد :

(أ) بالوظائف المدنية القيادية :

الوظائف من درجة مدير عام أو الدرجة العالية أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها التى يرأس شاغلوها وحدات ، أو تقسيمات تنظيمية من مستوى إدارات عامة أو إدارات مركزية أو قطاعات وما فى مستواها .

(ب) بالوحدات :

وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التى لها موازنة خاصة وهيئات القطاع العام وشركاتة وبنوك القطاع العام والأجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة .

(ج) بالسلطة المختصة :

الوزير أو المحافظ أو رئيس الوحدة المختص بحسب الأحوال .

(د) بالسلطة المختصة بالتعيين :

الجهة التى ناطت بها القوانين سلطة اصدار قرارات التعيين .

مادة (٢) تعد إدارة شئون العاملين بكل وزارة أو مصلحة أو وحدة بيانا شهريا عن الوظائف القيادية الخالية والمتوقع خلوها خلال سته أشهر على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ودرجاتها المالية وشروط شغلها .

ويعرض هذا البيان على السلطة المختصة للنظر فى اتخاذ الإجراءات اللازمة نحو الاعلان عن شغل هذه الوظائف .

مادة (٣) تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها أو المتوقع خلوها من بين العاملين بها أو من غيرهم فى صحيفتين يوميتين واسعتى الانتشار .

ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الاعلان عن شغل الوظائف المشار إليها من بين العاملين بالوحدة ، ويتم الاعلان عنها فى اللوحة المخصصة لذلك داخل الوحدة .

ويجب أن يتضمن الاعلان فى الحالتين مسميات الوظائف ووصف موجز لها وشروط شغلها ودرجاتها المالية والمدة المحددة لتلقى الطلبات والجهة التى تقدم إليها .

مادة (٤) يشترط فيمن يتقدم للإعلان :

(أ) أن يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها .

(ب) أن يرفق بطلبه بيانا عن أبرز انجازاته واسهامته فى الوحده التى يعمل بها مدعما بالمستندات المؤيدة لذلك إن وجدت .

(ج) أن يقدم مقترحاته لتطوير الوحدة أو أحد انشطتها الرئيسية لتحسين ادائها ورفع الكفاءة الانتاجية فيها وتطوير الانظمة التى تحكم العمل وتبسيط اجراءاته .

مادة (٥) يكون شغل الوظائف المعلن عنها طبقا للقواعد والمعايير الواردة بهذه اللائحة .

مادة (٦) تشكل بقرار من السلطة المختصة فى كل وزارة أو محافظة أو وحدة لجنة دائمة للوظائف القيادية من درجة مدير عام أو الدرجة العالية . ويكون نطاق عمل اللجنة المشكلة فى ديوان عام الوزارة الديوان العام والمصالح التابعة للوزارة كما يكون نطاق عمل اللجنة المشكلة بالمحافظة ديوان عام المحافظة ووحدات الإدارة المحلية التابعة لها ومديريات الخدمات بها . فيما عدا مديرى ووكلاء المديريات فتختص بشئونهم اللجان المشكلة بالوزارات أو الجهات التابعين لها ، وبالنسبة لسكرتيرى عموم المحافظات والسكرتيرين العامين المساعدين ورؤساء المراكز والمدن والأحياء تختص بشئونهم اللجنة المشكلة بديوان عام وزارة الإدارة المحلية .

كما تشكل فى كل وزارة أو محافظة لجنة أخرى دائمة للوظائف القيادية من الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها ووظائف رؤساء الوحدات التابعة لأى من هاتين الجهتين ، ويتم تشكيل اللجنة بقرار من الوزير أو المحافظ المختص بحسب الأحوال وبرئاسته .

وتتكون اللجان بنوعيها من عدد فردى من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة ولايزيد على خمسة ، ويراعى فى اختيارهم أن يكونوا من بين الكفاءات المشهود لهم بالنجاح فى عملهم السابق والحالى وأن تتناسب درجاتهم الوظيفية مع درجات الوظائف المطلوب شغلها ، ويحدد القرار الصادر بتشكيل اللجنة نظام وإجراءات العمل بها .

ولهذه اللجان أن تستعين بالأجهزة المختصة بالدولة لاستكمال ما ترى لزومه لاختيار القيادات من بيانات أو معلومات .

مادة (٧) تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى الترشيح والاختيار والإعداد لشغل الوظائف القيادية الشاغرة وتقويم نتائج أعمال شاغلى هذه الوظائف .

مادة (٨) تشكل بقرار من السلطة المختصة فى كل وزارة أو محافظة أو وحدة أمانة فنية للجان الدائمة للوظائف القيادية .

مادة (٩) تتلقى الامانة الفنية الطلبات المقدمة من الراغبين فى شغل الوظائف القيادية التى يعلن عنها وتدون ما يعن لها من ملاحظات فى شأنها ، وتعد كشوف مقارنة بالبيانات الخاصة بالمتقدمين .

مادة (١٠) تقوم لجنة الوظائف القيادية المختصة بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التى تعرضها الأمانة الفنية ولها أن تجرى المقابلات والاختبارات التى تراها لازمة للتعرف على قدراتهم ويتم ترتيبهم وفقا لمجموع درجات كل منهم فى العنصرين الآتيين :

أولا : تاريخ المتقدم فى النجاح وتحقيق الانجازات اثناء حياته الوظيفية وتقدر درجات هذا العنصر بخمسين درجة .

ثانيا : المقترحات التى تقدم بها لتطوير أنظمة العمل فى الجهة التى تقدم لشغل وظيفة قيادية بها والانجازات التى يرى انه قادر على تحقيقها خاصة فى مجالات تطوير انظمة العمل ، ولوائحه وتحقيق المرونة فى تغيير القائم منها ، والتدريب المستمر للمرءوسين ، وانشاء وتحديث قواعد المعلومات ، والقضاء على شكاوى المتعاملين مع الاجهزة التى سيشرف عليه ، وتحسين

الخدمات التى تقدم لهؤلاء المتعاملين وزيادة موارد الدولة ، وتقدر النهاية العظمى لدرجات هذا العنصر بخمسين درجـــــة .

مادة (١١) تقوم اللجنة المشار اليها بترشيح عدد من المتقدمين يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها لايفادهم للتدريب اللازم لشغل مهذه الوظائف طبقا لترتيبهم ، وتعد اللجنة الترتيب النهائى للمتقدمين الذين اجتازوا التدريب بنجاح وفقا للدرجات التى حصل عليها كل منهم فى العنصرين المنصوص عليهما فى المادة السابقة .

ويستثنى من شرط التدريب الوظائف القيادية التى تعلو درجاتها الدرجة الممتازة وما يعادلهـــا .

ويعتبر من اجتاز الدراسات التى تعقدها كلية الدفاع الوطنى التابعة لاكاديمية ناصر العسكرية انه ادى التدريب الازم لشغل الوظائف المدنية القيادية (*) .

مادة (١٢) يتم التعيين فى الوظائف القيادية بحسب الاسبقية الواردة فى الترتيب النهائى للمتقدمين وفقا للمادة السابقة . وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضى سنة من تاريخ اعتماد قائمة الترشيح من السلطة المختصة بالنسبة للوظائف من درجة مدير عام أو الدرجة العالية ، وما يعادلها ، ومن الوزير او المحافظ المختص بالنسبة لباقى الوظائف .

ويجوز التعيين من القائمة التى مضى عليها اكثر من سنة اذا لم توجد قائمة اخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال الستة أشهر التالية لانقضاء السنة .

الباب الثانى
فى شأن الإعداد والتدريب لشغل الوظائف القيادية

مادة (١٣) يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بوضع برنامج متكامل لإعداد وتأهيل وتنمية خبرات ومهارات المرشحين لشغل الوظائف القيادية حسب مستوى كل منها .

(*) الفقرة الأخيرة مضافة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥ صادر فى ٣١ يناير ١٩٩٥

- صدر قرار وزير التنمية الإدارية رقم ١٤ لسنة ١٩٩٣ ينص على أن يعتبر من اجتاز بنجاح دورة تدريبية لاتقل مدتها عن ستة أسابيع بمركز إعداد القادة للصناعة التابع لوزارة الدولة للتنمية الإدارية قد استوفى شروط التدريب المتطلب للترقية للوظائف الأعلى بما فى ذلك الوظائف القيادية - صدر فى ١٧ يناير ١٩٩٣ .

ويتضمن البرنامج بصفة خاصة نظام التدريب بما فى ذلك الدورات التدريبية ومدتها داخل الوحدة أو خارجها وطرق تقويم المتدربين .

مادة (١٤) يتضمن البرنامج التدريبى بصفة خاصة الموضوعات والمواد التدريبية التى تنمى مهارات وخبرات القيادة لدى المتدربين . وبما يحقق الأخذ بأساليب الادارة الحديثة ونظم المعلومات والتعريف بدور الدولة فى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والوعى الكامل بمسئولية القيادات الادارية فى تقديم الخدمات الى المواطنين فى سهولة ويسر .

مادة (١٥) يحدد برنامج التدريب اساليب تقويم المتدربين لكل مستوى من مستويات الوظائف القيادية ، ويستهدف التقويم التحقق من مدى استفادهم من البرنامج ، وما حققوه من تقدم من أجل تنمية مهارتهم وخبراتهم القيادية .

مادة (١٦) يتم التدريب فى احد مراكز التدريب القادرة على اعداد وتدريب القادة فى الداخل او الخارج او كليهما ، ويصدر وزير الدولة للتنمية الادارية قرارا بتحديد مراكز التدريب التى يعتمد برامجها .

الباب الثالث
فى شأن قواعد تقويم نتائج اعمال شاغلى الوظائف القيادية

مادة (١٧) تضع السلطة المختصة بوضع الحوافز طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها نظام إثابة وتحفيز شاغلى الوظائف القيادية ، ويراعى أن يرتبط الحافز بما يتحقق من انجازات ونتائج ، وأن يكون كافياً لجذب الكفاءات وتشجيعها .

مادة (١٨) يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريرا سنويا عن انجازاته ويسلم التقرير ومعه صورة من المقترحات التى تقدم بها عند شغل الوظيفة الى الامانة الفنية للجنه الدائمة للوظائف القيادية المختصة والتى تتولى توزيعه على اعضاء اللجنة لدارستة وابداء ملاحظاتهم فى ضوء الانجازات التى حققها وما سبق ان تقدم به من اقتراحات وما تم تنفيذة فعلا منها .

وترفع اللجنة التقرير وملاحظاتها عليه الى السلطة المختصة بالتعيين ليكون تحت نظرها عند انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية .

الباب الرابع
فى شأن اجراءات تجديد مدة شغل الوظيفة القيادية وانتهائها

—

مادة (١٩) تعد إدارة شئون العاملين المختصة بياناعن موقف الوظائف القيادية التى تنتهى مدة شاغليها وذلك قبل انتهاء هذه المدة بستة اشهر على الأقل ، ويعرض هذا البيان على السلطة المختصة بالتعيين لتتخذ ما تراه بشأن تجديد مدة شاغل الوظيفة او تقرير نقله الى وظيفة غير قيادية .

مادة (٢٠) فى حالة تقرير تجديد مدة شغل الوظيفة القيادية تصدر السلطة المختصة بالتعيين القرار اللازم قبل إنتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الاقل .

مادة (٢١) فى حالة انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية دون تجديد تحدد السلطة المختصة الوظيفة التى ينقل اليها شاغل الوظيفة القيادية ويتم النقل اعتبارا من اليوم التالى لانتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية ، ويصدر بالنقل قرار من السلطة المختصة بذلك طبقا للقوانين واللوائح اذا كان الى وظيفة داخل الوحدة ، ويكون بقرار من رئيس مجلس الوزراء اذا كان الى وظيفة خارج الوحدة .

ويتم النقل الى الوظائف غير القيادية الشاغرة فاذا لم توجد وظيفة من ذات الدرجة تتخذ اجراءات استحداثها وتمويلها بحسب الاحوال ، ويلغى هذا التمويل بخلوها من شاغلها .

مادة (٢٢) يخطر شاغل الوظيفة القيادية الذى تنتهى مدة شغله لها دون تجديد ويكون له أن يقدم طلبا بإنهاء خدمته ، وعلى إدارة شئون العاملين فى هذه الحالة أن تثبت على الطلب تاريخ تقديمه ، ويعرض فورا على السلطة المختصة ويتعين إجابته الى طلبه ما لم يوجد مانع قانونى يحول دون ذلك ، وتعد إدارة شئون العاملين بيانا مفصلا بحالته يوضح فيه أجره ومدة

خدمته وتحديد التاريخ الذى يبلغ فيه السن القانونية وذلك تمهيدا لتسوية حقوقة التأمينية وفقا لما نص عليه القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ .

الباب الخامس
أحكـــام انتقاليـــة

مادة (٢٣) تعد ادارات شئون العاملين بيانا بشاغلى الوظائف القيادية الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ مع تحديد وظيفة كل منهم ودرجتها وتاريخ شغله لها وتاريخ بلوغه السن المقرر لترك الخدمة . ويعرض هذا البيان على السلطة المختصة تمهيدا لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتقويم نتائج اعمالهم خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة (٢٤) يطلب من كل من شاغلى الوظائف القيادية المشار اليهم فى المادة السابقة التقدم بتقرير عن الإنجازات التى حققها خلال شغله للوظيفة فى مجالات تطوير أنظمة العمل فى الجهة التى يتولى قيادتها ، ومقترحات تطوير اللوائح المنظمة للعمل ، والتدريب الذى تحقق للمرؤسين ، والمشاكل والشكاوى التى تم التعامل معها والتى كانت تعوق سير العمل وتؤثر على الخدمات التى تقدم للجهات التى يتعامل معها وجمهور المتعاملين ، وقاعدة المعلومات التى تم انشاؤها واستخداماتها والتحسن الذى تم على الخدمات التى تقدمها الجهة التى يشرف عليها والزيادة التى تحققت فى الموارد التى تقوم الجهة بتحصيلها .

مادة (٢٥) فى حالة تقرير عدم تجديد مدة أى من شاغلى الوظائف القيادية المشار اليهم فى المادة ٢٣ تتخذ الإجراءات المقررة بهذه اللائحة لنقله الى وظيفة غير قيادية أو إنهاء خدمته بناء على طلبه وفقا للقواعد المنصوص عليها بالقانون وبهذه اللائحة .

القــرارات
الصادرة من رئيس الجمهورية
بتحديد جهات ووظائف لا يطبق عليها
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٥١٣ لسنة ١٩٩١

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٣ لسنة ١٩٨٩ بتشكيل رئاسة الجمهورية ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ باللائحة التنفيدية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١،

وبعد موافقة مجلس الوزراء ،

قــرر :

(المادة الأولى)

لا تسرى على الوظائف المدنية القيادية برئاسة الجمهورية احكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار اليه .

(المادة الثانية)

على الجهات المختصه تنفيذ هذا القرار

((حسنى مبارك))

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٥ جمادى الاخرة سنة ١٤١٢ الموافق ٣١ ديسمبر سنة ١٩٩١ .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٥٤ لسنة ١٩٩٢

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨،

وعلى القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ فى شأن اتحاد الإذاعة والتليفزيون ،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام ،

وعلى اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ ،

وعلى موافقة مجلس الوزراء .

قـرر :

(المادة الاولى)

لا تسرى أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار اليه على وظائف رئيس مجلس أمناء اتحاد الاذاعة والتليفزيون ، ورئيس قطاع الاذاعة ، ورئيس قطاع التليفزيون .

(المادة الثانية)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار .

((حسـنى مبـارك))

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢ شعبان سنة ١٤١٢ الموافق ٦ فبراير سنة ١٩٩٢ .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٥١ لسنة ١٩٩٢

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٢ بتنظيم الخبرة أمام جهات القضاء ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الاداري للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية ،

وعلى موافقة مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ ٥ مارس ١٩٩٢.

قرر :

(المادة الاولى)

لا تسري أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار اليه على الوظائف القيادية للخبراء بكل من مصلحتي الخبراء والطب الشرعي بوزارة العدل .

(المادة الثانية)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار .

((حسني مبارك))

صدر برئاسة الجمهورية في ١٣ شوال سنة ١٤١٢ هـ الموافق ١٦ ابريل سنة ١٩٩٢ م .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٧٥ لسنة ١٩٩٣

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ بنظام هيئة قناة السويس ،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ باصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ،

وبعد موافقة مجلس الوزراء .

قرر :

(المادة الاولى)

لا تسرى على الوظائف المدنية القيادية بهيئة قناة السويس احكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار اليه.

(المادة الثانية)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار .

((حسنى مبارك))

صدر برئاسة الجمهورية فى ١١ ذى القعدة سنة ١٤١٣هـ الموافق ٣ مايو سنة ١٩٩٣ م .

قراررئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٤٧١ لسنة ١٩٩٣

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٦ لسنة ١٩٨٤ بانشاء الهيئة القومية للانتاج الحـربى ،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام ،

وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٠٩٩ لسنة ١٩٧٤ بتنظيم وزارة الانتاج الحربى ،

وبعد موافقة مجلس الوزراء .

قـرر :

(المادة الاولى)

لا تسرى على الوظائف المدنية القيادية بوزارة الإنتاج الحربى والهيئة القومية للإنتاج الحربى وشركاتها الوحدات التابعة لها أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار اليه .

(المادة الثانية)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار .

((حسـنى مبـارك))

صدر برئاسة الجمهورية فى غرة رجب سنة ١٤١٤ هـ الموافق ١٤ ديسمبر سنة ١٩٩٣ م

القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠
بشأن
التجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق
من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية
أو علاوات خاصة

قانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٠
بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق
من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية أو علاوات خاصة

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين بصفة مرتب أو أجر أو بدل أو راتب إضافى أو علاوة خاصة ، إذا كان الصرف قد تم تنفيذا لحكم قضائى أو فتوى من مجلس الدولة أو رأى للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ثم ألغى الحكم أو عدل عن الفتوى أو الرأى .

ويجوز بقرار من السلطة المختصة فى غير الحالات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة ، التجاوز عن استرداد المبالغ المشار إليها .

(المادة الثانية)

لا يترتب على العمل بأحكام هذا القانون رد ما سبق تحصيله من المبالغ المشار إليها فى المادة السابقة .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

حسنى مبارك

نشر فى الجريدة الرسمية العدد (١٠) تابع فى ٢٠٠٠/٣/٩

القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

بشأن

تعديل بعض أحكام

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

قانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠
بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يستبدل بنصى الفقرتين الأولى والثالثة من المادة (٢٥ مكررا) ، من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، النصان التاليان :

مادة ٢٥ مكررا (فقرة أولى) :

« مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة ١٨ من هذا القانون ، يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها ، والتى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطلبة لشغلها ، متى توافرت فيهم الشروط الازمة وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف . ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون ، كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة . »

مادة ٢٥ مكررا (فقرة ثالثة) :

« وتحسب لمن يعين وفقاً لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة

تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ، ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢ من أغسطس سنة ١٩٨٣ . »

(المادة الثانية)

تضاف فقرة ثانية الى المادة (٢٣) ، وفقرة سابعة الى المادة (٢٥ مكررا) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، نصاهما التاليان :

مادة ٢٣ : (فقرة ثانية) :

« كما يجوز استثناء من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية ، والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل ، فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها ، وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة . »

مادة ٢٥ مكررا : (فقرة سابعة) :

« وإذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية يمنح علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ويعاد ترتيب اقدميته فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى . »

(المادة الثالثة)

يجوز للعامل الذى تسرى عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والذى حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية ، طلب اعادته الى مجموعته السابقة على أن يحصل على ذات الترقيات والعلاوات التى حصل عليها زملاؤه المتحدون معه فى الأقدمية أو الأحدث منه أثناء وجوده فى

المجموعة التخصصية ، ويشترط لذلك أن يقدم الطلب فى موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

حسنى مبارك

نشر بالجريدة الرسمية العدد (١٠) تابع فى ٢٠٠٠/٣/٩

القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

بشأن

تعديل بعض احكام

قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠
بإنشاء لجان التوفيق فى بعض المنازعات
التى تكون الوزارات والأشخاص الاعتبارية طرفاً فيها

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

ينشأ فى كل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة لجنة أو أكثر ، للتوفيق فى المنازعات المدنية والتجارية والإدارية التى تنشأ بين هذه الجهات وبين العاملين بها ، أو بينها وبين الأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة .

(المادة الثانية)

تشكل اللجنة بقرار من وزير العدل ، برئاسة أحد رجال القضاء أو أعضاء الهيئات القضائية السابقين من درجة مستشار على الأقل ، ممن لا يشغلون وظيفة أو يمارسون مهنة ومن ممثل للجهة الإدارية بدرجة مدير عام على الأقل أو ما يعادلها ، تختاره السلطة المختصة ، وينضم الى عضوية اللجنة الطرف الآخر فى النزاع أو من ينوب عنه ، فإذا تعدد اشخاص هذا الطرف وجب عليهم اختيار نائب واحد عنهم فإذا تعارضت مصالحهم كان لكل منهم ممثل فى اللجنة .

ويجوز عند الضرورة أن تكون رئاسة اللجنة لأحد رجال القضاء أو أعضاء الهيئات القضائية الحاليين من درجة مستشار على الأقل .

(المادة الثالثة)

يكون اختيار رؤساء لجان التوفيق من رجال القضاء أو أعضاء الهيئات القضائية السابقين من المقيدين فى الجداول التى تعد لهذا الغرض ، بعد موافقة المجلس الأعلى للهيئات القضائية .

وينشىء وزير العدل بقرار منه الجهة التى تتولى - فى وزارة العدل - إعداد الجداول المشار إليها فى الفقرة السابقة ، ويحدد القرار شروط واجراءات القيد فيها - ومراجعتها .

(المادة الرابعة)

عدا المنازعات التى تكون وزارة الدفاع والانتاج الحربى أو أى من أجهزتها طرفا فيها وكذلك المنازعات المتعلقة بالحقوق العينية العقارية وتلك التى تفردها القوانين بأنظمةخاصة ، أو توجب فضها أو تسويتها أو نظر التظلمات المتعلقة بها ، عن طريق لجان قضائية أو إدارية أو يتفق على فضها عن طريق هيئات تحكيم ، تتولى اللجان المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القانون التوفيق بين أطراف المنازعات التى تخضع لأحكامه .

ويكون اللجوء الى هذه اللجان بغير رسوم .

(المادة الخامسة)

يكون لكل لجنة أمانة فنية فى الجهة المشكلة فيها ، تتلقى طلبات التوفيق وقيدها ويصدر بتنظيم العمل فيها قرار من وزير العدل .

(المادة السادسة)

يقدم ذو الشأن طلب التوفيق الى الأمانة الفنية للجنة المختصة ، ويتضمن الطلب فضلا عن البيانات المتعلقة باسم الطالب والطرف الآخر فى النزاع وصفة كل منهما وموطنه ، موضوع الطلب وأسانيده ، ويرفق به مذكرة شارحة وحافظة بمستنداته .

وتقرر اللجنة عدم قبول الطلب إذا كان متعلقا بأى من القرارات الإدارية النهائية المشار إليها فى الفقرة (ب) من المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقرار بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، إلا إذا قدم خلال المواعيد المقررة للطعن فيه للإلغاء ، وبعد تقديم التظلم منه وانتظار المواعيد المقررة للبت فيه وفق أحكام الفقرة المذكورة .

(المادة السابعة)

يحدد رئيس اللجنة ميعادا لنظر الطلب يخطر به أعضاؤها ، ويكون له تكليف أى من طرفى النزاع بتقديم ما يراه لازما من الايضاحات والمستندات قبل الميعاد المحدد لنظر الطلب ، ولكل من طرفى النزاع أن يحضر أمام اللجنة بشخصه أو بوكيل عنه لتقديم دفاعه .

وتنظر اللجنة طلب التوفيق دون تقيد بالإجراءات والمواعيد المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية إلا ما تعلق منها بالضمانات والمبادىء الأساسية للتقاضى .

(المادة الثامنة)

لا يكون انعقاد اللجنة صحيحا إلا بحضور جميع أعضائها ، وللجنة أن تستعين بمن تراه من أهل الخبرة ، وتصدر اللجنة توصياتها بأغلبية أراء أعضائها فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذى منه الرئيس ، وتكون [illegible] لات اللجنةسرية .

(المادة التاسعة)

تصدر اللجنة توصيتها فى المنازعة ، مع اشارة موجزة لأسبابها تثبت بمحضرها وذلك في ميعاد لا يجاوز ستين يوما من تاريخ تقديم طلب التوفيق اليها ، وتعرض التوصية خلال سبعة أيام من تاريخ صدورها - على السلطة المختصة والطرف الآخر فى النزاع ، فإذا اعتمدتها السلطة المختصة وقبلها الطرف الآخر كتابة خلال الخمسة عشر يوما التالية لحصول العرض قررت اللجنة أثبات ما تم الاتفاق عليه فى محضر يوقع من الطرفين ويلحق بمحضرها وتكون له قوة السند التنفيذى ، ويبلغ الى السلطة المختصة لتنفيذه .

(المادة العاشرة)

إذا لم يقبل أحد طرفى النزاع توصية اللجنة خلال المدة المشار إليها فى المادة التاسعة من هذا القانون أو أنقضت هذه المدة دون أن يبدى الطرفان أو أحدهما رأيه بالقبول أو الرفض ، أو لم تصدر اللجنة توصيتها خلال ميعاد الستين يوما يكون لكل من طرفى النزاع اللجوء الى المحكمة المختصة .

ويترتب على تقديم طلب التوفيق الى اللجنة المختصة وقف المدد المقررة قانونا لسقوط وتقادم الحقوق أو لرفع الدعوى بها وذلك حتى إنقضاء المواعيد المبينة بالفقرة السابقة .

ويتولى قلم كتاب المحكمة التى ترفع اليها الدعوى عن ذات النزاع ضم ملف التوفيق الى أوراق الدعوى .

(المادة الحادية عشرة)

عدا المسائل التى يختص بها القضاء المستعجل ، ومنازعات التنفيذ والطلبات الخاصة بالأوامر على العرائض ، والطلبات الخاصة بأوامر الأداء ، وطلبات إلغاء القرارات الإدارية

المقترنة بطلبات وقف التنفيذ ، لا تقبل الدعوى التى ترفع ابتداء الى المحاكم بشأن المنازعات الخاضعة لأحكام هذا القانون إلا بعد تقديم طلب التوفيق الى اللجنة المختصة وفوات الميعاد المقرر لإصدار التوصية ، أو الميعاد المقرر لعرضها دون قبول ، وفقا لحكم المادة السابقة .

(المادة الثانية عشرة)

عدا الدعاوى التى أقفل فيها باب المرافعة يجوز لأى من الطرفين فى الدعاوى القائمة عند العمل بهذا القانون بشأن منازعات خاضعة لأحكامه ، أن يطلب الى المحكمة التى تنظر الدعوى - وفى أية حالة كانت عليها - وقف السير فيها لتقديم طلب التوفيق ، فإذا قبل الطرف الآخر أمرت المحكمة بوقف السير فى الدعوى لمدة تسعين يوما وإحالتها الى اللجنة مباشرة وحددت ميعاداً لاستئناف السير فيها غايته الثلاثون يوما التالية لإنتهاء مدة الوقف .

وإذا قدم الى المحكمة ما يثبت حصول التوفيق فى النزاع موضوع الدعوى ، حكمت بإنتهاء الخصومة فيها .

(المادة الثالثة عشرة)

يصدر وزير العدل قرارا يتضمن تعيين مقار عمل لجان التوفيق ، وإجراءات تقديم الطلبات اليها ، وقيدها والإخطار بها وبما تحدده من جلسات ، واجراءات العمل فى اللجان ، وغير ذلك مما يستلزمه تنفيذ أحكام هذا القانون .

كما يصدر وزير العدل - بعد موافقة المجلس الأعلى للهيئات القضائية - قرارا بقواعد تقدير مكافآت رؤساء اللجان .

(المادة الرابعة عشرة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول اكتوبر سنة ٢٠٠٠ .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

حسنى مبارك

نشر فى الجريدة الرسمية العدد (١٣) مكرر فى ٢٠٠٠/٤/٤

قــرارات
رئيس جمهورية مصر العربيـة

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٣٩٢ لسنة ١٩٩٩
بتفـويض رئيس مجلس الـوزراء
فى بعض الاختصاصات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ فى شأن التفويض فى الاختصاصات ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة .

قــــرر :

(المادة الأولى)

يفوض السيد الدكتور / عاطف محمد محمد عبيد رئيس مجلس الوزراء فى مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها فى القوانين والقرارات والمواد والأحكام الآتية :

١ - القانون رقم ٢٩ لسمة ١٩٥٨ فى شأن قواعد التصرف بالمجان فى العقارات المملوكة للدولة والنزول عن أموالها المنقولة .

٢ - المادة الثالثة من القانون رقم ٢٥٢ لسنة ١٩٦٠ فى شأن تعديل بعض الأحكام الخاصة بنزع الملكية والاستيلاء على العقارات .

٣ - القاتون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها وذلك فيما عدا تعين شيخ الأزهر ومنح العالمية الفخرية لجامعة الأزهر أو إحدى كلياتها وتعديل اللائحة التنفيذية للقانون .

٤ - المادة (٣) من قانون مصلحة الشهر العقارى والتوثيق الصادر بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٤ فيما يتعلق بتعيين أمين عام مصلحة الشهر العقارى والتوثيق .

٥ - القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ بشأن منح معاشات ومكافآت استثنائية .

٦ - القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٦٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات مقاولات القطاع العــام .

٧ - القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجبانات .

٨ - القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٧ بتقرير معاشات أو إعانات أو قروض عن الخسائر فى النفس والمال نتيجة للأعمال الحربية .

٩ - قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانورن رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وذلك فيما عدا تعيين رؤساء الجامعات وإنشاء كليات ومعاهد تابعة للجامعة وتعديل اللائحة التنفيذية للقانون .

١٠- القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ بنظام هيئة قناة السويس وذلك فيما عدا تمين رئيس مجلس إدارة الهيئة .

١١- القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٥ فى شأن البنك المركزى المصرى والجهاز المصرفى وذلك فيما عدا تعيين محافظ البنك المركزى المصرى وإصدار النظام الأساسى للبنك .

١٢- القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر .

١٣- القاتون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة المحطات النووية لتوليد الكهرباء .

١٤- القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهربة الريف .

١٥- قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة الممتازة وفيما عدا حكم البند (٦) من المادة ٩٤ من القانون المشار إليه .

١٦- القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ فى شأن اتحاد الاذاعة والتليفزيون فيما عدا تعيين رئيس مجلس الأمناء وأحكام المادتين ٤ ، ١٨ .

١٧ـ قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ فيما عدا المواد ١ ، ٢٥ ، ٣٠ .

١٨- القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٣ بإصدار قانون حماية الآثار .

١٩- قانون تنظيم الاعفاءات الجمركية الصادر بالقانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٨٦ .

٢٠- القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٩٠ بشأن نزع ملكية العقارات للمنفعة العامة .

٢١- تشكيل واعادة تشكيل مجالس إدارة الهيئات العامة والأجهزة ومراكز البحوث والمجالس العليا والاتحادات وتعيين رؤسائها وأعضائها وشاغلى الوظائف العليا بها وبالوحدات

التابعة لها وتحديد مرتباتهم وبدلاتهم ومكافآتهم وذلك فيما عدا من يشغل منهم درجة وزير أو بدرجة نائب وزير .

٢٢- إعارة رجال القضاء والنيابة العامة وأعضاء مجلس الدولة وهيئة قضايا الدولة والنيابة الإدارية وكذلك إعارة جميع العاملين المدنيين الذين يعينون بقرارات من رئيس الجمهورية طبقا لأى قانون خاص .

٢٣- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٥٥ لسنة ١٩٦٧ بشأن تطوير الهيئة العامة للتصنيع فيما يتعلق بتعيين نائب رئيس الهيئة .

٢٤- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن جميعة الهلال الأحمر .

٢٥- قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧٢ فى شأن الترخيص بسفر كبار العاملين بالدولة والقطاع العام .

٢٦- قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٢ لسنة ١٩٧٤ بتقرير تعويضات وبدلات سفر فى المهام الخاصة .

٢٧- اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ .

٢٨- الاختصاصات المخولة لرئيس الجمهورية فى التأشيرات العامة المرفقة بقوانين ربط الموازنة العامة للدولة وكذلك التأشيرات الخاصة الواردة فى موازنة بعض الجهات .

٢٩- تعيين ممثلى جمهورية مصر العربية فى مجلس محافظى صندوق النقد الدولى ومجلس محافظى البنك الدولى للإنشاء والتعمير ومجلس محافظى البنك الاسلامى للتنمية وبنك التنمية الافريقى وغيرها من المؤسسات والهيئات والمنظمات الاقليمية الدولية.

(المادة الثانية)

يلغى كل حكم يخالف هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية .

حسنى مبارك

صدر فى ١٤ من نوفمبر عام ١٩٩٩ .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩
بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية
فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ فى شأن التفويض فى الاختصاصات ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة ،

قــــرر :

(المادة الأولى)

يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه فى مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التى يضعها مجلس الوزراء ، وذلك فيما عدا حكم البند (٦) من المادة ٩٤ من القانون المشار إليه .

(المادة الثانية)

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية

حسنى مبارك

صدر فى ١٤ من نوفمبر عام ١٩٩٩ .

قـرارات
رئيـس مجلس الـوزراء

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨
بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية
تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسي الشهرى
وبين ما يتقاضونه فعلا من حوافز أقل

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ،

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ١٩٩٩/٩٨ ،

وبناء على ماعرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ووزير المالية ؛

قــرر :

(المادة الأولى)

يمنح العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتقاضون حافزا ماليا بنسبة تقل عن ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى مكافأة شهرية تعادل الفرق بين هذه النسبة وبين مايتقاضونه فعلا ، وذلك فيما عدا الوحدات التى تسرى على العاملين بها نظم إثابة أفضل .

(المادة الثانية)

تقوم كل وحدة من الوحدات التى يسرى فى شأنها هذا القرار بتحديد أعداد المستفيدين

من أحكامه والتكلفة التقديرية المترتبة على صرف المكافأة المنصوص عليها فى المادة السابقة ، وموافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بهذا التحديد لتعزيز موازنة هذه الوحدات بقيمة التكلفة المالية للقرار حتى ١٩٩٩/٦/٣٠ خصماً على الاعتماد المدرج بالباب الأول «أجور» بالموازنة العامة للدولة تحت عنوان (اعتماد إجمالى خاص تحت التوزيع) أو على الاعتماد الإجمالى الخاص المدرج بموازنة كل هيئة اقتصادية وإدراجها كملحق لمشروع موازنة العام المالى ٩٩/٢٠٠٠.

(المادة الثالثة)

يصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به اعتبارا من ١٩٩٩/١/١ .

رئيس مجلس الوزراء

((دكتور كمال الجنزورى))

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٧ شعبان سنة ١٤١٩ هـ

الموافق ١٦ ديسمبر سنة ١٩٩٨

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم (١٨٦) لسنة ٢٠٠٠
إطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ فى شأن الإدارة المحية ،

وعلى ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ،

قــرر :

(المادة الأولى)

لا يجوز للسلطة المختصة تحديد حد أقصى لمدد الإعارات والإجازات الخاصة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة .

(المادة الثانية)

تتم الموافقة على الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب المشار إليها فى المادة الأولى على أربع سنوات كاملة مرة واحدة ما لم يكن طلب الإعارة أو الإجازة مقرونا بمدة محددة ويتم التجديد للإعارة أو الإجازة بعد الأربع سنوات الأولى سنويا .

ولا يشترط حضور العامل شخصيا لإجراء التجديد .

(المادة الثالثة)

عند تقدم العامل بطلب الحصول على إعارة أو إجازة خاصة بدون مرتب يتعين على الجهة الإدارية الموافقة على هذا الطلب فى مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تقديمه .

(المادة الرابعة)

لا يعتبر التأخير فى سداد الأقساط المستحقة للتأمينات الأجتماعية عن مدة الإعارة أو

الإجازة الخاصة بدون مرتب سببا فى عدم التجديد وذلك دون إخلال بما لوزارة التأمينات والشئون الاجتماعية من حق فى إسقاط مدة عدم السداد من المعاش أو تحصيلها بغرامات التأخير التى تحددها وفقا لأحكام القوانين واللوائح .

(المادة الخامسة)

يستثنى من هذه القواعد أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والمكلفون والعاملون بوظائف التعليم أينما وجدوا ، والعاملون المدنيون بوزارات الدفاع والداخلية والإعلام والأجهزة التابعة لهذه الجهات وذلك فيما عدا الوظائف التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره .

رئيس مجلس الوزراء

((دكتور عاطف عبيد))

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٢ شوال سنة ١٤٢٠ هـ

الموافق ٢٩ يناير سنة ٢٠٠٠ م

* **نشر بالجريدة الرسمية العدد (٥) فى ٢٠٠٠/٢/٣ .**

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم (١٨٧) لسنة ٢٠٠٠
فى شأن
المزايا المقررة للمرأة العاملة التى تعمل نصف وقت العمل الرسمى

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ فى شأن الإدارة المحلية ،

وبناء على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ،

قـــرر :

(المادة الأولى)

يجوز للمرأة العاملة أن تطلب القيام بالعمل نصف أيام العمل الرسمية ، محسوبة على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة .

وعلى الجهة الإدارية أن تستجيب لهذا الطلب .

(المادة الثانية)

تحصل العاملة بالإضافة الى المستحق لها قانونا على نصف الحوافز والمكافآت الجماعية والجهود غير العادية التى يحصل عليها قرناؤها ، دون الأجور الإضافية عن ساعات العمل الزائـــدة .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

رئيس مجلس الوزراء

((دكتور عاطف عبيـــد))

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٢ شوال سنة ١٤٢٠ هـ الموافق ٢٩ يناير سنة ٢٠٠٠م .

* **نشر بالجريدة الرسمية العدد (٥) فى ٢٠٠٠/٢/٣ م .**

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم (١٨٨) لسنة ٢٠٠٠
فى شأن
تيسير نقل العاملين الى جهات قريبة من محال اقامتهم بالمحافظات المختلفة

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ فى شأن الإدارة المحلية ،

وبناء على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ،

قــرر :

(المادة الأولى)

للعاملين بالوحدات الإدارية المختلفة الراغبين فى النقل إلى جهات بمحافظات أخري يوجد بها مقر إقامتهم الدائم أن يتقدموا بطلباتهم إلى المحافظة التى يعملون بها خلال شهر مارس من كل عام على النموذج المرفق ، وعلى أن يرفق بالنموذج ما يثبت توافر مكان الإقامة الدائمة بنطاق المحافظة الراغب فى النقل إليها .

(المادة الثانية)

يتم تجميع الطلبات لكل محافظة فى كشوف موحدة حسب المجموعات النوعية التى ينتمى إليه العاملون ، وترسل هذه الكشوف للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى موعد غايته ١٥/٥ مايو من كل عام .

(المادة الثالثة)

يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بدراسة هذه الطلبات بما يحقق التوازن بين أعداد

ونوعيات العاملين المنقولين من وإلى كل محافظة على حدة وتصويب الأوضاع وفقا لأحكام اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة والقواعد الواردة بالتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة .

(المادة الرابعة)

لا يخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء النقل وفقا للقواعد المقررة .

(المادة الخامسة)

تستثنى محافظات شمال سيناء وجنوب سيناء - الوادى الجديد - مطروح - البحر الأحمر - أسوان من النقل منها طبقا للقواعد الواردة بهذا القرار .

(المادة السادسة)

يستثنى من هذه القواعد أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والمكلفون والعاملون بوظائف التعليم أينما وجدوا ، والعاملون المدنيون بوزارات الدفاع والداخلية والإعلام والأجهزة التابعة لها فيما عدا الوظائف التى يصدر بتحديدها قرار من السلطة المختصة .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل بها اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره .

رئيس مجلس الوزراء

((دكتور عاطف عبيـد))

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٢ شوال سنة ١٤٢٠ هـ

الموافق ٢٩ يناير سنة ٢٠٠٠ م

* نشر بالجريدة الرسمية العدد (٥) فى ٢٠٠٠/٢/٣ م .

مرفق رقم (١)

إقرار بشأن

محل الإقامة الدائم

وفقاً لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٨٨ لسنة ٢٠٠٠

—

أقر أنا .... **وأعمل بجهة** ....

بمحافظة .... **بوظيفة** .... **بالدرجة** ....

بأن محل إقامتي الدائم بمحافظة .... التي أرغب

في النقل إليها ، ومرفق بهذا المستند الدال على ذلك .

المقر بما فيه

التوقيع : ....

نموذج طلب نقل

الاسم : ....

الدرجة المالية : ....

الوظيفة : ....

المجموعة النوعية : ....

جهة العمل المطلوب النقل منها : ....

المحافظة المطلوب النقل منها : ....

جهة العمل المطلوب النقل إليها : ....

المحافظة المطلوب النقل إليها : ....

محل الإقامة : ....

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٢٣٤ لسنة ٢٠٠٠
بتعديل بعض أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ٦١٥ لسنة ١٩٨٦

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٨٥ فى شأن الحد الأعلى للأجور وما فى حكمها فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات والجمعيات ،

وعلى قوانين منح العاملين بالدولة العلاوات الخاصة أرقام ١٠١ لسنة ١٩٨٧ ، ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ ، ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ ، ١٣ لسنة ١٩٩٠ ، ١٣ لسنة ١٩٩١ ، ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ، ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ ، ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ، ٢٣ لسنة ١٩٩٥ ، ٨٥ لسنة ١٩٩٦ ، ٨٢ لسنة ١٩٩٧ ، ٩٠ لسنة ١٩٩٨ ، ١٩ لسنة ١٩٩٩ ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦١٥ لسنة ١٩٨٦ فى شأن الحد الأعلى للأجور وما فى حكمها فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة وبنوك وهيئات القطاع العام وشركاته ،

وبناء على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ،

وعلى موافقة مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٢٠٠٠/١/٢٧ ،

قــرر

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦١٥ لسنة ١٩٨٦ المشار إليها النص التالى :

« لا يجوز أن يزيد على أربعة وخمسين ألف جنيها سنويا مجموع ما يتقاضاه أى شخص

يعمل فى الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات أو المؤسسات العامة أوبنوك القطاع العام أو هيئات القطاع العام وشركاته بصفته عاملا أو مستشارا أو بأى صفة أخرى . سواء صرفت اليه المبالغ بصفة مرتبات أو مكافآت أو بدلات أو حوافز أو بأى صورة أخرى .

ويزاد هذا المبلغ سنويا بمقدار الزيادة التى تقررها الدولة بمقتضى قوانين العلاوات الخاصة .

وتستثنى من ذلك المبالغ التى تصرف مقابل نفقات فعلية مؤداة فى صورة بدل سفر أو مصاريف انتقال أو اقامة متى كان صرفها فى حدود القواعد والنظم المعمول بها فى هذه الجهـات . »

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل اعتبارا من السنة الميلادية الحالية .

رئيس مجلس الوزراء

((دكتور عاطف عبيد))

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٦ شوال سنة ١٤٢٠ هـ

الموافق ٢ فبراير سنة ٢٠٠٠ م

* نشر بالجريدة الرسمية العدد (٤) مكرر (أ) فى ٢٠٠٠/٢/٣ م .

قرار رئيس مجلس الـــوزراء
رقم (٨١٦) لسنة ٢٠٠١

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ المعدل بالقرار رقم ٨١١ لسنة ١٩٨٢ ،

وبناءً على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الادارية .

قـــرر :

(المادة الأولى)

ووفق على استمرار العمل بأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ المشار إليه على أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالموافقة على النقل من مجموعة الخدمات المعاونة التى تم تدريبها تدريبا تحويليا الى المجموعة الحرفية فى الجهات الإدارية التى تعانى من عجز فى هذه النوعية من العمالة ويوجد بها فائض من العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة ، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(المادة الثانية)

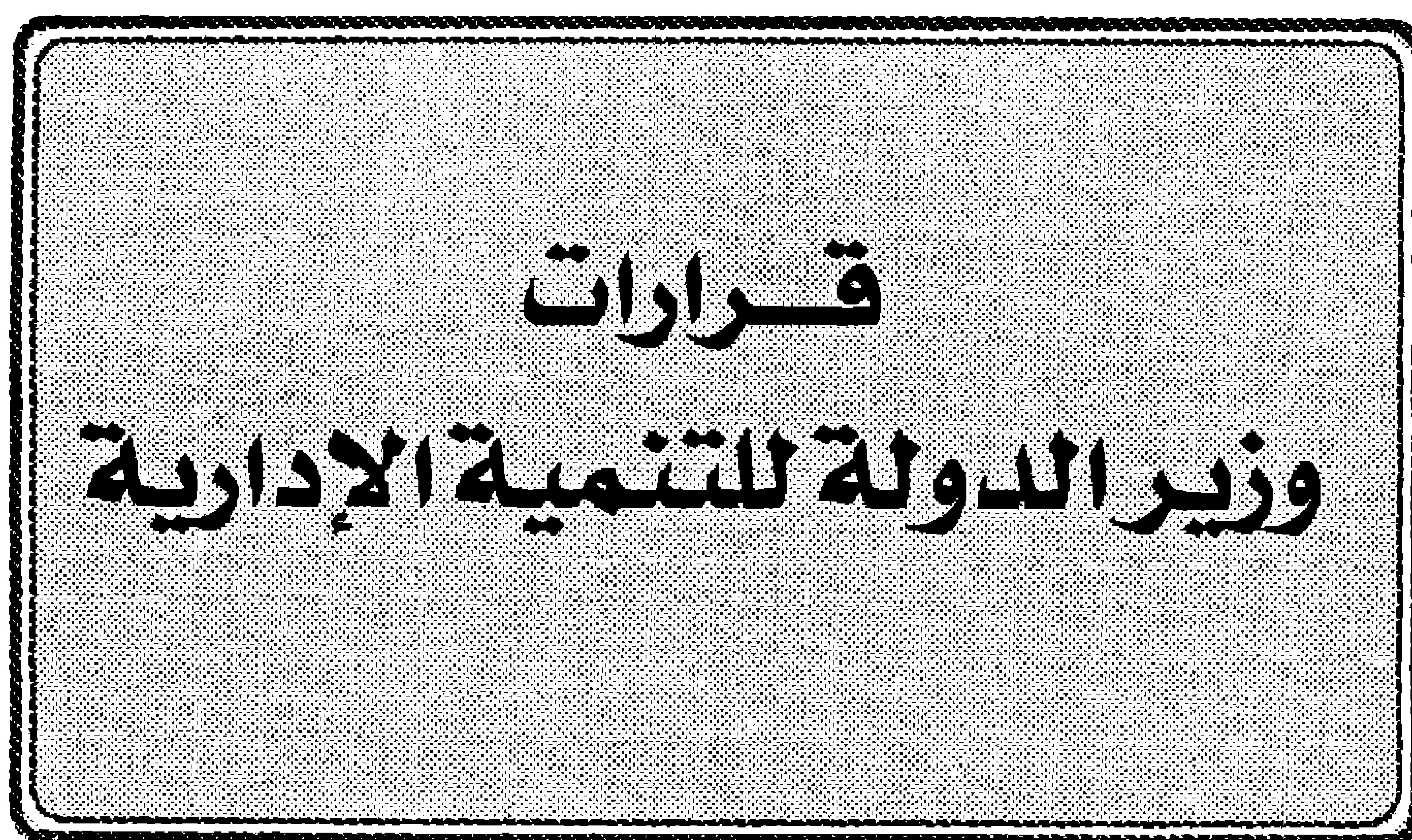
ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره .

رئيس مجلس الوزراء

((دكتور عاطف عبيـــد))

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٢ ربيع أول سنة ١٤٢٢ هـ

الموافق ١٤ يونيـــة سنة ٢٠٠١ م



قــرارات
وزير الدولة للتنمية الإدارية

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧
بنظام توظيف الخبراء الوطنيين

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،

وعلى قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ١ لسنة ١٩٧٩ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ،

وبعد العرض على لجنة شئون الخدمة المدنية ،

وبناء على ماأرتأه مجلس الدولة .

قــــرر :

مادة (١) : يكون توظيف الخبراء الوطنيين بطريق التعاقد من ذوى الخبرات والتخصصات النادرة التى لا تتوافر فى أى من العاملين بالجهة ، وبشرط ألا يجاوز سنه ستين عاماً .

ومع ذلك يجوز تعيين الخبراء بعد سن الستين وذلك لأداء مهمة محددة لا تجاوز مدتها ســـــنة .

ولا يجوز أن يسند إلى الخبير أية اختصاصات بإصدار قرارات أو ممارسة سلطات تنفيذيـــــة .

مادة (٢) : تعد الجهات الإدارية قائمة سنوية بالمبالغ التقديرية للمكافآت التى تخصص للصرف منها على الخبراء ، ويرفق بها كشف باعدادهم والأعمال التى ستوكل إليهم ومبررات الاستعانة بهم ، وتقدم هذه القائمة فى بداية كل سنة مالية إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لدراستها واعتمادها من وزير الدولة للتنمية الإدارية

ويتم التعاقد مع الخبراء قبل سن الستين أو بعد السن المقررة لترك الخدمة فى حدود المبالغ التقديرية المعتمدة .

مادة (٣) : يتعين على الجهة الإدارية التى ترغب فى التعاقد مع الخبير قبل سن الستين أو بعد السن المقررة لترك الخدمة موافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قبل التعاقد أو تجديده بالبيانات والخبرات المتوفره فى المرشح ، وحالة الضرورة القصوى التى تجعل الجهة الإدارية فى حاجة إلى التعاقد معه فى ضوء مايتوفر لديها من خبرات وطبقا لاحتياجات العمل .

وعلى الجهة الإدارية التحقق من الشهادات والأوراق المقدمه من الخبير ، على أن تكون معتمده من الجهات المختصة .

ولايجوز التعاقد أو التجديد الا بعد العرض من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وموافقة وزير الدولة للتنمية الإدارية ، ويبطل كل تعاقد يتم على خلاف ذلك .

مادة (٤) : يحدد فى العقد مكافأة شاملة مقطوعة للوظيفة التى يشغلها الخبير ، ولايجوز منح أجر إجمالى للخبير الذى كان يعمل فى القطاع الحكومى أو القطاع العام أو إحدى الهيئات التى لها نظام وظيفى خاص بها إلا فى حدود ماكان يتقاضاه فى الجهة السابقة من أجر وبدلات ومتوسط المكافآت خلال آخر سنة له فى الخدمة .

وإذا كان الخبير قد جاوز سن الستين حددت له مكافأة مقطوعة لاتجاوز الفرق بين ماكان يتقاضاه من مرتب وبدلات ومتوسط المكافآت خلال آخر سنة له فى الخدمة وبين المعاش المستحق لـــــه .

وفى جميع الأحوال لايجوز أن تجاوز المكافأة مجموع مايتقاضاه رئيس الوحدة التى يلحق بها الخبير .

مادة (٥) : فى جميع الأحوال لايجوز أن يجاوز سن الخبير الخامسة والستين سنة وقت التعاقد أو التجديد ، ولايجوز التعاقد أو التجديد بعد هذه السن إلا فى حالة الضرورة القصوى وبموافقة رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الدولة للتنمية الإدارية واقتراح الوزير المختص .

مادة (٦) : يتم التعاقد مع الخبير وفقا لنموذج العقد الذى يقره الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، على أن يتضمن على الأخص :

- البيانات الشخصية المتعلقة بالخبير .

- وصف الوظيفة المسندة للخبير وواجباتها ومسئولياتها بالنسبة لمن تقل سنهم عن ستين سنة أو وصف المهمة المسندة للخبير بالنسبة لمن تزيد سنهم على ستين سنة .

- المكافأة الشاملة المقطوعة المقررة للوظيفة أو المهمة بحسب الأحوال والمحددة وفقا لأحكام المادة (٤) من هذا القرار .

- حق الخبير فى إجازة بأجر كامل فى أيام العطلات والأعياد الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، فضلا عن حقه فى إجازة عارضة لمدة سبعة أيام فى السنة ، وإجازة اعتيادية وأخرى مرضية لاتجاوز أى منها خمسة عشرة يوما فى السنة .

- حق السلطة المختصة فى مجازاة الخبير بجزاء الانذار بفسخ العقد أو بفسخ العقد مع حرمانه من المكافأة عن باقى مدة العقد فى حالة اخلاله بواجبات وظيفته أو سلوكه سلوكاً معيباً .

- النص على حق السلطة المختصة فى فسخ العقد قبل انتهاء مدته للأسباب التى تقدرها .

- النص على اعتبار هذا القرار جزءا لايتجزأ من شروط العقد .

مادة (٧) : يكون للسلطة المختصة توظيف محفظى القرآن الكريم وأئمة المساجد وكذلك الخبراء بوزارة الدفاع بمكافأة شاملة دون التقيد بالأحكام الواردة بالمادتين (٣)، (٤)من هذا القرار .

مادة (٨) : لاتسرى أحكام هذا القرار على العقود المبرمة قبل تاريخ العمل به ، وتظل سارية وفقا للقواعد المعمول بها إلى أن تنتهى مدتها أو بإنقضاء سنة من تاريخ العمل بهذا القرار أيهما أقرب ، ويتعين عند تجديدها الالتزام بالأحكام الواردة فى هذا القرار.

مادة (٩) : يلغى قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ١ لسنة ١٩٧٩ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين .

مادة (١٠) : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر فى ١٩٩٧/١١/٢٢ **« دكتور محمد زكى أبو عامر »**

قرار رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٧
بشأن
توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨،

وعلى قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة ،

وبعد العرض على لجنة شئون الخدمة المدنية ،

وبناء على ماارتآه مجلس الدولة ،

قـــرر :

مادة (١) : يقصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة التى تحتاجها الجهة الإدارية خلال السنة المالية ، وكذلك الأعمال الموسمية التى ترتبط بمواسم معينة .

ويكون إنجاز هذه الأعمال عن طريق التعاقد وفى حدود الإعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة .

مادة (٢) : لا يجوز أن تزيد مدة التعاقد خلال السنة المالية بالنسبة للأعمال المشار إليها على شهرين ، وتجدد لمدة شهر واحد لمرة واحدة إذا إقتضت حاجة العمل ذلك ، ولايجوز إعادة التعاقد مع نفس العامل أو تجديد العقد لمدة أو مدد أخرى إلا بموافقة وزير الدولة للتنمية الإدارية بناء على عرض الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة قبل التعاقد أو التجديد .

مادة (٣) : لايجوز التعاقد وفقا لأحكام هذا القرار بالنسبة للأعمال الإستشارية والبحوث التى يسرى بالنسبة لها القرار المنظم للاستعانة بالخبراء الوطنيين ، كما لايجوز التعاقد على هذه الأعمال إذا وجد لدى الجهة الإدارية من يصلحون للقيام بها .

مادة (٤) : يجب فى جميع الأحوال إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بكل تعاقد يتم وفقا لأحكام هذا القرار فى موعد غايته أسبوع من تاريخ التعاقد أو التجديد .

مادة (٥) : يتم التعاقد وفقا لنموذج العقد الذى يقره الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على أن يتضمن على الأخص :

- البيانات الشخصية المتعلقة بالعامل .
- الأعمال العارضة أو الموسمية محل العقد .
- مدة العقد .
- المكافأة الشاملة للأعمال المشار إليها .
- الجزاءات التى توقع على العامل .
- البيانات الأخرى التى يرى الجهاز إضافتها إلى النموذج فيما لايتعارض مع طبيعة العمل المؤقتة أو الموسمية .

مادة (٦) : لا تسرى أحكام هذا القرار على العقود المبرمة قبل تاريخ العمل به، وتظل سارية وفقا للقواعد المعمول بها إلى أن تنتهى مدتها أو بإنقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار أيهما أقرب ، ويتعين عند تجديدها الإلتزام بالأحكام الواردة فى هذا القرار .

مادة (٧): يلغى قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة .

مادة (٨): ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به إعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره .

صدر فى ١٩٩٧/١١/٢٢ **« دكتور محمد زكى أبو عامر »**

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم (٢١٨) لسنة ١٩٩٨
بشأن
ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٩٨/١٩٩٩ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور / محمد زكى أبوعامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح ،

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ،

وعلى موافقة وزير المالية ،

قــــرر

مادة (١) : ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتمون فى درجاتهم حتي ٣١ ديسمبر ١٩٩٨ مددا لاتقل عن المدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات التالية إلى الدرجات التى تعلوها .

الدرجة	المدة المحددة
الثانيــــة	٦ سنوات
الثالثـــة	٨ سنوات
الرابـــعة	٥ سنوات
الخامسة	٥ سنوات
السادسة	٥ سنوات

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها - بإتباع القواعد المقررة قانونا - إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد متى توافرت فيهم شروط شغلها.

وفى حالة خلو جدول ترتيب وظائف الوحدة من وظيفة أعلى يشغلها العامل طبقا للمستويات النمطية بمعايير ترتيب الوظائف ترفع درجة وظيفته إلى وظيفة من الدرجة الأعلى وتتم ترقيته عليها .

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ١٩٩٩/١/١ .

مادة ٢ : لايستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقا لمعايير ترتيب الوظائف وطبقاً للقانون وكذلك العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ١٩٩٨/١٢/٣١- على أن يتم رفع درجاتهم إلى الدرجات الأعلى إعتبارا من اليوم التالى لزوال المانع القانونى للترقية .

مادة ٣ : تخصم فروق التكاليف المترتبة على رفع الدرجات وفقا لأحكام هذا القرار على الاعتماد المدرج بالباب الأول / أجور بالموازنة تحت عنوان اعتماد إجمالى خاص تحت التوزيع فيما عدا الهيئات الإقتصادية فيتم خصم فروق التكاليف على الإعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع المدرج بموازنة كل هيئة ، وذلك حتى ١٩٩٩/٦/٣٠ .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

مادة ٤ : تصدر السلطة المختصة قرارات الترقية طبقا للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ماهو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين المدد المشار إليها فى المادة الأولى .

مادة ٥ : لاتخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء الترقيات - مستقبلا- على الدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار ، وفقا للقواعد القانونية المقررة .

ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار التى شغلت والدرجات التى خلت نتيجة هذه الترقية ، لإجراء التعديل اللازم على نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) وتعزيز الجهة بفروق التكاليف المالية لهذه الترقيات إن وجدت .

مادة ٦ : يوافى كل من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية فى ميعاد غايته آخر يناير سنة ١٩٩٩ بملحق خاص لمشروع موازنة الوحدة للسنة المالية ٩٩/٢٠٠٠ بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية وتدون التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ١٩٩٩/٦/٣٠، وكذا ملحق بالتعديلات التى طرأت على نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) بكل درجة وعلى مستوى كل مجموعة نوعية .

مادة ٧ : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من تاريخ صدوره .

صدر فى : ١٩٩٨/١٢/١٦

« دكتور محمد زكى أبو عامر »

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم (٢٢٠) لسنة ١٩٩٨
بالقواعد التنفيذية لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى وما يتقاضونه فعلاً من حوافز أقل

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية ولائحته التنفيذية ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ١٩٩٩/٩٨ ،

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى وبين ما يتقاضونه فعلاً من حوافز أقل ،

قـــــرر :

(المادة الأولى)

يراعى عند تنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه عاليه القواعد التالية :

١ - لا يترتب على تطبيق هذا القرار المساس بجميع نظم الإثابة والحوافز القائمة وتظل سارية ومعمولاً بها .

٢ - يسرى هذا القرار على العاملين بالوحدات الإدارية المختلفة الذين لا تسرى عليهم نظم إثابة أفضل وهم العاملون الذين يقل مجموع ما يتقاضونه من مبالغ إثابة شهرياً عن نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى سواء تحت مسمى مكافأة عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو حوافز أو أية مكافآت تصرف لذات الأغراض ولو تم الخصم بها على نوع مكافآت أخرى بموازنة الوحدة .

٣ - لا يدخل فى حساب النسبة المقررة فى البند (٢) من المادة الأولى ما يتقاضاه العاملون من مكافآت تحت مسمى « الأجور الإضافية » عن العمل فى غير أوقات العمل الرسمية أو مكافآت جذب العمالة ، أو أياً من أنواع المكافآت التى تصرف تحت بند (٥) مكافآت طبقاً لأغراض محددة بذاتها ووفقاً للتقسيم النمطى للموازنة العامة للدولة .

٤ - اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ يمنح العاملون المشار إليهم فى البند (٢) من المادة الأولى حافزاً شهرياً يعادل الفرق بين نسبة الـ ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى وبين ما يتقاضونه فعلاً وفقاً لنظم الإثابة السارية بالوحدة وتحتسب قيمة هذا الحافز بالنسبة لكل عامل على النحو التالى :

أ - يتم حساب المكافأة المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه كحافز إثابة بنسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى للعامل وتحدد قيمته بالجنيه .

ب - يتم حساب ما يتقاضاه العامل من حوافز شهرية طبقاً لنظم الإثابة السارية ويتم الخصم بها على موازنة الوحدة وتحدد قيمتها بالجنيه .

ج - يتم تحديد قيمة حافز الإثابة المحدد بقرار رئيس مجلس الوزراء بالفرق بين القيمة المحددة وفقا للفقرة (أ) وبين القيمة المحددة وفقاً للفقرة (ب) وفى جميع الأحوال يستحق العامل قيمة هذا الفرق ولو تم حرمانه من الحافز المقرر وفقاً للفقرة (ب) .

٥ - يكون صرف هذا الحافز شهرياً ويستحقه العامل بنسبته المقررة إذا بلغت أيام عمله الفعلية ٢٢ يوماً (اثنان وعشرون يوماً) خلال الشهر المستحق عنه الحافز بما فيها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .

٦ - يصرف هذا الحافز للعاملين المستدعين لخدمة الاحتياط أو المستبقين فى الخدمة العسكرية ، كما يحق للعاملات اللاتى يتقرر لهن العمل نصف أيام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر ، منحهن نصف النسبة المقررة إذا توافرت شروط استحقاقها وبشرط أن تكون أيام العمل الفعلية لهن ١١ يوما (أحد عشر يوماً) .

٧ - لا يسرى هذا القرار على العاملين بالوحدات الإدارية الذين يسرى بشأنهم أية نظم إثابة أفضل وهم العاملون الذين يتقاضون مبالغ إثابة شهرياً تصل إلى نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى أو أكثر سواء تحت مسمى مكافأة عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو حوافز أو أية مكافآت أخرى تصرف لذات الغرض ولو تم الخصم بها على نوع مكافآت أخرى بموازنة الوحدة .

(المادة الثانية)

لا يجوز بأى حال من الأحوال ولأى سبب من الأسباب استخدام اعتمادات هذه المكافآت أو وفورها فى أى غرض آخر سوى الغرض المخصص لأجله .

(المادة الثالثة)

على الوحدات الإدارية المختلفة موافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى موعد غايته ١٩٩٩/١/٧ بالبيانات التالية :

١ - أعداد المستفيدين من الحافز موزعاً على الدرجات المالية المشغولة للقائمين بالعمل فعلاً وتحديد التكلفة التقديرية المترتبة على صرفه بعد خصم المعتمد لهم فعلاً وذلك على أساس نصف سنة وعلى أساس سنة .

٢ - شرائح صرف الحافز المقرر للعاملين بالوحدة حالياً ونظم الإثابة الأخرى والاعتمادات المدرجة بالموازنة لهذا الغرض والبند والنوع الذى يتم الخصم عليه بتكاليف الصرف وأعداد المستحقين ، وذلك لمراجعته وفقاً للثابت لدى الجهاز من الاعتمادات الواردة بالموازنة وما تم الموافقة عليه خلال السنة المالية .

٣ - استيفاء بيانات النموذج المرفق .

(المادة الرابعة)

يتم الخصم بتكاليف هذا الحافز فى الفترة من ١٩٩٩/١/١ حتى ١٩٩٩/٦/٣٠ على الاعتماد الإجمالى المدرج بالباب الأول / أجور بالموازنة العامة للدولة تحت عنوان (اعتماد إجمالى خاص تحت التوزيع) طبقاً للمادة (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة أو على الاعتماد الإجمالى الخاص المدرج بموازنة كل هيئة اقتصادية طبقاً للمادة (٨) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ١٩٩٩/٩٨ .

وعلى أن تتقدم الوحدة الإدارية لتعزيز موازنتها بقيمة التكلفة السنوية كملحق لمشروع موازنة العام المالى ٢٠٠٠/١٩٩٩ خصما على بند / ٥ نوع ٣ حوافز (د) حافز إثابة .

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من تاريخ صدوره .

صدر فى ١٩ /١٩٩٨/١٢

« دكتور محمد زكى أبو عامر »

نمـــوذج

بتحديد تكلفة المكافأة الشهرية طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨

بنسبة ٢٥٪ من الاجر الاساسى الشهرى

الدرجة المالية (١)	اعداد المستفيدين القائمين بالعمل فعلا لكل درجة (٢)	إجمالي مبلغ الإثابة الشهرى وفقا للأنظمة القائمة (٣)	مبلغ المكافأة الشهرى طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء (٤)	تحديد التكاليف الشهرية المستحقة (٥) (٣) - (٤)	التكلفة نصف السنوية حتى ١٩٩٩/٦/٣٠ (٦)	التكلفة السنوية من ١٩٩٩/٧/١ حتى ٢٠٠٠/٦/٣٠	ملاحظات

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم (٦١٦) لسنة ٢٠٠٠
بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور / محمد زكى أبوعامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ،

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ،

قــــرر :

(المادة الأولى)

ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدداً لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو

إخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال ، ويستمرون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقاً لصالح العمل .

ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانوناً فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها ، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها .

وفى جميع الأحوال يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ٢٠٠٠/٩/١ .

(المادة الثانية)

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للتعيين طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٢٠٠٠/٨/٣١ .

(المادة الثالثة)

يوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية بالتعديلات المترتبة على رفع درجات العاملين نتيجة لصدور قرارات الترقية وفقاً لأحكام هذا القرار ، مع الالتزام بإدخال التعديلات المشار إليها فى نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٠ وذلك فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

(المادة الرابعة)

تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ ويتضمن حصر درجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف الأعلى التى تم إنشاؤها وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف رفق استمارة الموازنة التى يتم إعدادها فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

(المادة الخامسة)

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ بالخصم على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشير

(١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة (٨) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية ، مع اعتبار ذلك تعديلاً حتمياً عند إعداد موازنة العام المالى القادم ٢٠٠١/٢٠٠٢ .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

(المادة السادسة)

بمراعاة أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية ، يصدر السادة الوزراء كل فيما يخصه القرارات التنفيذية بالتعيين طبقاً للقواعد السابقة على ضوء ما هو ثابت بملفات خدمة العاملين المستوفين للمدد المشار إليها بهذا القرار .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى : ٢١ / ٨ / ٢٠٠٠

((دكتور محمد زكى أبو عامر))

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم (٦١٧) لسنة ٢٠٠٠
بشأن
ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية إلى وظيفة « ملاحظ حرفيين » بالدرجة الأولى

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور / محمد زكى أبوعامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح ،

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ،

قـــرر :

مادة (١) : يستبدل بمسمى وظيفة ملاحظ / كبير حرفيين بالدرجة الثانية (الوظائف الحرفية) وظيفة حرفى ممتاز بالملحق رقم (١) المستويات النمطية لمسميات الوظائف فى كل درجة لكل مجموعة على حدة الملحق بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه .

مادة (٢) : تستحدث وظيفة " ملاحظ حرفيين " بالدرجة الأولى بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية بالملحق رقم (١) " المستويات النمطية لمسميات الوظائف فى كل درجة لكل مجموعة على حدة " الملحق بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه .

مادة (٣) : ترفع الدرجات المالية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية الذين أتموا فى درجاتهم حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدداً لا تقل عن ٦ سنوات إلى وظيفة " ملاحظ حرفيين " بالدرجة الأولى .

وتجرى ترقية العاملين المستوفين المدة المشار إليها باتباع القواعد المقررة قانوناً إلى وظيفة " ملاحظ حرفيين " بالدرجة الأولى المستحدثة بالمادة (٢) من هذا القرار ، ويكلف شاغلو هذه الوظيفة بممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه .

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ٢٠٠٠/٩/١ .

مادة (٤) : لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٢٠٠٠/٨/٣١ .

مادة (٥) : يوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية بالتعديلات المترتبة على رفع درجات العاملين نتيجة لصدور قرارات الترقية وفقاً لأحكام هذا القرار ، مع الالتزام بإدخال التعديلات المشار إليها فى نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٠ وذلك فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة (٦) : تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ ويتضمن حصر

درجـات الوظائـف التى تم إلغـاؤها والوظـائف الأعلى التـى تم إنشـاؤها وحسـاب فروق التكاليف الفعليـة المترتبة على رفع الدرجـات وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهـذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجـموعة نوعية ، ويرسل هذا الكـشـف رفق اسـتمارة الموازنة التى يتـم إعدادهـا فـى ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة (٧) : تتولى كل وحـدة إدارية اتخاذ اللازم نحـو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حـتى ٢٠٠١/٦/٣٠ بالخصم على الاعتـمـاد الإجمـالى الخاص تحت التـوزيع وفـقاً للـتأشـيـر (١٣) فقـرة (د) من التـأشـيرات العامـة للمـوازنة العامـة للدولة ، والمادة (٨) فقـرة (د) من التأشـيرات العـامة للهيئات الاقتـصادية ، مع اعتبار ذلك تعديلاً حتمياً عند إعداد موازنة العام المالى القادم ٢٠٠٢/٢٠٠١ .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممـولة والشاغـرة أو التى تخلو أثناء السـنة والمحـتفظ بها على سـبيل التذكار بموازنة كل جهـــة .

مادة (٨) : تصدر السلطة المختصة القـرارات التنفيذية طبـقاً للقواعد السـابقة تحت مسئوليـتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفـات خدمة العاملين المستوفين المدة المشار إليها بهذا القرار .

مادة (٩) : لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء التـرقيات - مسـتقبـلا- على الدرجات الخـالية المحـتفظ بها على سـبيل التـذكار ، وفقا للقواعد القانونية المقررة .

ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار التى شـغلت والدرجات التى خلت نتيجة هذه التـرقيـة ، لإجراء التـعديل اللازم على نموذج اسـتمـارة الموازنة رقـم (٥) وتعزيز الجهة بفروق التكاليف المالية لهذه الترقيات إن وجدت .

مادة (١٠) : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى : ٢١ / ٨ / ٢٠٠٠ ((دكتور محمد زكى أبو عامر))

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم (٦١٨) لسنة ٢٠٠٠
بشأن
ترقية شاغلى الدرجة الرابعة بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة إلى وظيفة « معاون خدمة ممتاز » بالدرجة الثالثة

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور / محمد زكى أبوعامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح ،

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ،

قـــرر :

مادة (١) : يستبدل بمسمى وظيفة معاون خدمة أول بالدرجة الخامسة " وظائف الخدمات المعاونة " وظيفة معاون خدمة ثان - وبمسمى وظيفة رئيس معاونى خدمة بالدرجة الرابعة بذات المجموعة ، وظيفة معاون خدمة أول بالملحق رقم (١) " المستويات النمطية لمسميات الوظائف فى كل درجة لكل مجموعة على حدة " الملحق بقرار رئيس الجهاز المركزى

للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه .

مادة (٢) : تستحدث وظيفة معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة بالملحق رقم (١) " المستويات النمطية لمسميات الوظائف فى كل درجة لكل مجموعة على حدة " الملحق بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه .

مادة (٣) : ترفع الدرجات المالية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية شاغلى الدرجة الرابعة بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة الذين أتموا فى درجاتهم حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدداً لا تقل عن ٥ سنوات إلى وظيفة معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة .

وتجرى ترقية العاملين المستوفين المدة المشار إليها باتباع القواعد المقررة قانوناً إلى وظيفة معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة المستحدثة بالمادة (٢) من هذا القرار . ويكلف شاغلو هذه الوظيفة بممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم . وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه .

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ٢٠٠٠/٩/١ .

مادة (٤) : لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٢٠٠٠/٨/٣١ .

مادة (٥) : يوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية بالتعديلات المترتبة على رفع درجات العاملين نتيجة لصدور قرارات الترقية وفقاً لأحكام هذا القرار . مع الالتزام بإدخال التعديلات المشار إليها فى نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٠ وذلك فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة (٦) : تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ ويتضمن حصر درجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف الأعلى التى تم إنشاؤها وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف رفق استمارة الموازنة التى يتم إعدادها فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة (٧) : تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ بالخصم على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشير (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة (٨) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية ، مع اعتبار ذلك تعديلاً حتمياً عند إعداد موازنة العام المالى القادم ٢٠٠٢/٢٠٠١ .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

مادة (٨) : تصدر السلطة المختصة القرارات التنفيذية طبقاً للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين المدة المشار إليها بهذا القرار .

مادة (٩) : لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء الترقيات - مستقبلا- على الدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار ، وفقا للقواعد القانونية المقررة .

ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار التى شغلت والدرجات التى خلت نتيجة هذه الترقية ، لإجراء التعديل اللازم على نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) وتعزيز الجهة بفروق التكاليف المالية لهذه الترقيات إن وجدت .

مادة (١٠) : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى : ٢١ / ٨ / ٢٠٠٠ ((دكتور محمد زكى أبو عامر))

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم (٦١٩) لسنة ٢٠٠٠
بشأن
ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين إلى وظيفة كاتب أول بالدرجة الأولى

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور / محمد زكى أبوعامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح ،

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ،

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٥ باستحداث مجموعة نوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين ،

قرر

مادة (١) : تستحدث وظيفة كاتب أول من الدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين والمستحدثة بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٥ باستحداث مجموعة نوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين .

مادة (٢) : ترفع الدرجات المالية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين والمستحدثة بالقرار المشار إليه الذين أتموا فى درجاتهم حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدداً لا تقل عن ٦ سنوات إلى وظيفة كاتب أول بالدرجة الأولى .

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدة المشار إليها باتباع القواعد المقررة قانوناً إلى وظيفة كاتب أول بالدرجة الأولى المستحدثة بالمادة (١) من هذا القرار .

ويكلف شاغلو هذه الوظيفة بممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقاً لصالح العمل .

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ٢٠٠٠/٩/١ .

مادة (٣) : لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٢٠٠٠/٨/٣١ .

مادة (٤) : يوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية بالتعديلات المترتبة على رفع درجات العاملين نتيجة لصدور قرارات الترقية وفقاً لأحكام هذا القرار ، مع الالتزام بإدخال التعديلات المشار إليها فى نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٠ وذلك فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة (٥): تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ ويتضمن حصر درجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف الأعلى التى تم إنشاؤها وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف رفق استمارة الموازنة التى يتم إعدادها فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة (٦) : تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ بالخصم على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشير (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة (٨) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية ، مع اعتبار ذلك تعديلاً حتمياً عند إعداد موازنة العام المالى الق[illegible] ٢٠٠٢/٢٠٠ .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

مادة (٧) : تصدر السلطة المختصة القرارات التنفيذية طبقاً للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين المدة المشار إليها بهذا القرار .

مادة (٨) : لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء الترقيات - مستقبلا- على الدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار ، وفقا للقواعد القانونية المقررة .

ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار التى شغلت والدرجات التى خلت نتيجة هذه الترقية ، لإجراء التعديل اللازم على نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) وتعزيز الجهة بفروق التكاليف المالية لهذه الترقيات إن وجدت .

مادة (٩) : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى : ٢١ / ٨ / ٢٠٠٠

((دكتور محمد زكى أبو عامر))

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية
رقم (٦٢٠) لسنة ٢٠٠٠
بشأن
ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة

وزير الدولة للتنمية الإداريـــة

بعد الإطلاع على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامـــة ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ،

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور / محمد زكى أبوعامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح ،

وعلى قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٦١٧ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية إلى وظيفة « ملاحظ حرفيين » بالدرجة الأولى ، ٦١٨ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية شاغلى الدرجة الرابعة بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة إلى وظيفة « معاون خدمة ممتاز » بالدرجة الثالثة ، ٦١٩ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين إلى وظيفة كاتب أول بالدرجة الأولى ،

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ،

قـــرر

مادة (١) : ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا في درجاتهم حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مددا لا تقل عن المدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات التالية إلى الدرجات التي تعلوهـا .

الدرجة	المدة المحددة
الثانية	٦ سنوات
الثالثة	٨ سنوات
الرابعة	٥ سنوات
الخامسة	٥ سنوات
السادسة	٥ سنوات

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها - باتباع القواعد المقررة قانونا - إلى وظائف من درجات أعلى وارده بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد متى توافرت فيهم شروط شغلها.

وفي حالة خلو جدول ترتيب وظائف الوحدة من وظيفة أعلى يشغلها العامل طبقا للمستويات النمطية بمعايير ترتيب الوظائف ترفع درجة وظيفته إلى وظيفة من الدرجة الأعلى وتتم ترقيته عليها .

وفي جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناء على هذا القرار في تاريخ موحد هو ٢٠٠٠/٩/١ .

مادة ٢ : لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقا لمعايير ترتيب الوظائف وطبقاً للقانون وكذلك العاملون الذين يقوم بهم سبب قانوني يجعلهم غير صالحين للترقية طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم في ٢٠٠٠/٨/٣١ .

مادة ٣ : يوافي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية بالتعديلات المترتبة على رفع درجات العاملين نتيجة لصدور قرارات الترقية وفقاً لأحكام هذا القرار ، مع الالتزام بإدخال التعديلات المشار إليها في نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٠ وذلك في ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة ٤ : تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ ويتضمن حصر درجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف الأعلى التى تم إنشاؤها وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف رفق استمارة الموازنة التى يتم إعدادها فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

مادة ٥ : تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ بالخصم على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشير (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة (٨) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية ، مع اعتبار ذلك تعديلاً حتمياً عند إعداد موازنة العام المالى القادم ٢٠٠٢/٢٠٠١ .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

مادة ٦ : تصدر السلطة المختصة قرارات الترقية طبقا للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ماهو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفين المدد المشار إليها فى المادة (١) من هذا القرار .

مادة ٧ : لاتخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء الترقيات - مستقبلا- على الدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار ، وفقا للقواعد القانونية المقررة .

ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار التى شغلت والدرجات التى خلت نتيجة هذه الترقية ، لإجراء التعديل اللازم على نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) وتعزيز الجهة بفروق التكاليف المالية لهذه الترقيات إن وجدت .

مادة ٨ : تلغى العبارة الأخيرة من المادة (٢) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ فيما تضمنته من أن يتم رفع درجات العاملين الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ١٩٩٨/١٢/٣١ إلى الدرجات الأعلى اعتبارا من اليوم التالى لزوال المانع القانونى للترقية .

مادة ٩ : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى : ٢١ / ٨ / ٢٠٠٠ **((دكتور محمد زكى أبو عامر))**

قــــرار
وزيــر الدولـــة للتنميـــة الإداريـــة
ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
رقم (٦٩١) لسنة ٢٠٠١
والمعدل بالقرار رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠١
فى شأن
قواعد وإجراءات تعيين المعاقين
فى الوظائف المخصصة لهم بوحدات القطاع الحكومى

وزير الدولة للتنمية الإدارية
ورئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

بعد الاطلاع على القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ،

وعلى القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ،

وعلى المادة رقم «١١» من التأشيرات العامة للموازنة العامة للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٢ ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم «٢٤٦» لسنة ١٩٩٧ بتولى الدكتور / محمد زكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمى ١١٨ لسنة ١٩٦٤ ، ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهما من القوانين واللوائح .

قــــرر :

مادة (١) : يكون تعيين المعاقين بقرار من المحافظ المختص فى الوظائف التى يتم احتجازها بنسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها ، وفى حدود جملة أعداد الدرجات المخصصة لكل محافظة لتعيين المعاقين .

ويراعى فى جميع الأحوال أن يكون تعيين المعاقين فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية وذلك على أساس ما يتم تخصيصه من درجات لكل محافظة من المحافظات .

مادة (٢) : يتولى ديوان عام المحافظة بعد التصريح بتعيين دفعة جديدة من المعاقين القيام بتلقى طلبات شغل وظائف المعاقين من أبناء المحافظة ، وبمراعاة أن تعيين المعاقين يتم بدون إجراء امتحان .

مادة (٣) : تتولى السلطة المختصة توزيع جملة أعداد الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة بحيث تتحدد نسبة الثلث للمعاقين من حملة المؤهلات العليا ، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة ، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات الأقل من المتوسطة ومن غير حملة المؤهلات من المعاقين وذلك فى ضوء ما يكشف عنه تصنيف وتبويب أعداد المعاقين المتقدمين على مستوى المحافظة ، ويجوز للمحافظ المختص التجاوز عن هذه النسبة لأسباب يقدرها وفقًا لاعتبارات موضوعية بشرط أن يكون ذلك معلنًا سلفًا قبل شغل هذه الوظائف .

كما يترك للمحافظ المختص توزيع المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف على ديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات بما يحقق عدم التكدس أو التركيز للمعاقين فى أماكن وجهات محددة دون غيرها وبحيث يكون لكل جهة من الجهات التابعة للمحافظ نصيب محدد من جملة الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة (معدلة بالقرار رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠١) .

مادة (٤) : يشترط عند التقدم لشغل وظائف المعاقين ضرورة ارفاق شهادة التأهيل المستخرجة من مكاتب الشئون الاجتماعية وكذلك شهادة القيد فى مكتب القوى العاملة التابع لمديرية القوى العاملة الواقع فى دائرتها محل اقامة المعاق ودون نظر لتاريخ صدورهما .

مادة (٥) : فى جميع الأحوال يتعين ترتيب المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف فى كشوف مستقلة وذلك بأعداد كشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الدراسية العليا ، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة ، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الأقل من المتوسطة ومن غير حملة المؤهلات ، وتتم المفاضلة بينهم وفقًا للترتيب الوارد بكل كشف على حدة على أساس أقدمية التخرج وعند التساوى يفضل الأكبر سنًا ، وبالنسبة لغير حملة المؤهلات فتتم المفاضلة بينهم على أساس الأكبر سنًا (معدلة بالقرار رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠١) .

مادة (٦) : تتحدد اسماء المرشحين للتعيين من المعاقين بمراعاة قواعد وأسس الترتيب الواردة بهذا القرار .

مادة (٧) : يراعى أن يكون تعيين المعاقين بجهات عمل قريبة من محل إقامة كل معاق وتقع فى ذات الدائرة التى يوجد بها مقر السكن كلما أمكن ذلك .

مادة (٨) : يتم الحاق المعاقين بوظائف تتناسب مع ظروفهم وتتوافر فيهم شروط شغلها ، ويراعى أن يكون تعيين المعاقين على الدرجات الشاغرة بالوحدة التى يتم ترشيحهم للتعيين بها ، فإذا لم توجد بها درجات خالية يتم تعيين المعاقين بالوظائف التى تناسبهم بذات الجهة ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لإتخاذ اللازم نحو تمويل درجات هذه الوظائف ذاتيا باستخدام تكاليف الغاء تمويل وظائف أخرى ، أو خصما على الاعتماد الاجمالى الخاص وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة وفى ضوء القواعد العامة المعمول بها فى هذا الشـأن .

مادة (٩) : تصدر السلطة المختصة بكل وحدة إدارية بخلاف وحدات الإدارة المحلية قرارات تعيين المعاقين فى حدود الأعداد المخصصة لها والتى يصرح بها من قبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفى ضوء القواعد الواردة بهذا القرار .

مادة (١٠) : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر فى : ١٠/ ٧ /٢٠٠١ **(دكتور محمد زكى أبو عامر)**

• **نشر بعدد الوقائع المصرية رقم (١٠٠) تابع فى ٢٠٠١/٧/١١ .**

الكتب الدورية

كتاب دورى رقم (٥) لسنة ١٩٩٧
بشأن
القواعد التنفيذية لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية
أرقام ٢٣، ٢٤، ٢٥ لسنة ١٩٩٧

السيد

تحية طيبة وبعد

أتشرف بالإحاطة بأنه قد صدرت قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والخاص بنظم شغل الوظائف الشاغرة ، ورقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، ورقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة .

وبمناسبة تنفيذ هذه القرارات وبغية التيسير على وحدات شئون العاملين بالوحدات الإدارية المختلفة وتوحيدا للمعاملة عند التطبيق فإنه يلزم إيضاح ما يلى :

١ - إن المادتين (١٠ مكرراً و١١) من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المستبدلتين بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧، لا يمس أياً منهما بحق السلطة المختصة فى طلب شغل الوظائف الشاغرة ، ولا بحق السلطة المختصة فى الإعلان عن شغل تلك الوظائف وتشكيل لجان الامتحان ، كما أنه لا يمس كذلك بحق السلطة المختصة فى اتخاذ إجراءات التعيين أو التكليف وفقاً للقواعد العامة المقررة ، ولكنه يلزم فقط قبل البدء فى اتخاذ هذه الإجراءات إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ليمارس اختصاصاته فى مجال تحديد احتياجات الوحدة من العاملين فى مختلف المهن والتخصصات ، وللتأكد من وجود وظائف شاغرة لدى الوحدة ، ومراجعة اشتراطات شغل الوظائف المعتمدة ، وكذلك للوقوف على مبررات شغل الوظائف الشاغرة فى ضوء احتياجات التشغيل للأنشطة المختلفة وبمراعاة المقررات الوظيفية المحددة للوحدة وذلك كله من خلال مراجعة الإعلانات عن شغل الوظائف الشاغرة توحيداً للمعاملة وتحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص .

وبذلك فإن كل إجراء قد تم قبل تاريخ سريان قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ (١٩٩٧/١١/٢٨) يعتبر صحيحاً ومنتجاً لآثاره طالما استكمل الشروط والضوابط التى تتطلبهاأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولا ئحته التنفيذية قبل إصدار هذا القرار ، وللجهة الإدارية أن تستمر فى إجراءات التعيين أو التكليف التى بدأتها قبل صدور هذا القرار ، على أن يراعى الالتزام المطلق بكافة أحكام هذا القرار اعتباراً من تاريخ العمل به وذلك بمراعاة اتخاذ الإجراءات الواردة به عند التعيين أو التكليف مستقبلاً ، ويعتبر ذلك من الواجبات الوظيفية والمسئوليات المحددة لوحدات شئون العاملين بالجهات المختلفة ، كما تعتبر مخالفة ذلك إخلالاً بواجبات الوظيفة من جانب العاملين بتلك الوحـــدات .

٢ - إن المادتين المشار إليهما تتيحان الفرصة كاملة أمام العمالة المؤقتة للتقدم للتعيين بوظائف دائمة وعلى درجات مالية بالموازنة من خلال التقدم لشغل الوظائف الشاغرة بالوحدات الإدارية المختلفة والتى تتوافر فيهم اشتراطات شغلها ، ولهذا تضمن قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، بعض القواعد العامة المتضمنة تطوير سياسات شغل الوظائف العامة بما يكفل تكافؤ الفرص ، وعلى نحو يؤدى إلى شغل الوظائف الشاغرة من بين العمالة الدائمة والمؤقتة بالجهاز الإدارى للدولة ، وقبل الاعلان عن شغل هذه الوظائف من خارج الجهاز الإدارى .

٣ - إن نظام توظيف العمالة عن طريق التعاقد وسواء كان للخبراء الوطنيين أو لمن يقومون بأعمال مؤقته ، اجازته المادة (١٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وأسندت للوزير المختص بالتنمية الإدارية وضع نظم توظيفهم ، وهذا النظام قائم ومعمول به .

كما أن قرارات الوزير المختص بالتنمية الإدارية وتعديلاتها الصادرة تنفيذاً لحكم المادة رقم (١٤) من قانون نظام العاطين المدنيين بالدولة المشار إليها يرجع الغرض منها إلى وضع أسس وقواعد تنفيذ هذا النظام وليس من شأن هذه القرارات الاستغناء عن العمالة المؤقتة أو

تصفيتها أو الاضرار بها .

٤ - يمارس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فيما يقوم به من مراجعة لطلبات الجهات الإدارية لشغل الوظائف الشاغرة بها ولإجراءات التعاقد وتجديده اختصاصاته وذلك لتحديد الاحتياجات الوظيفية من العمالة للوحدات الإدارية سواء أكانت عمالة دائمة أو مؤقتة وتحديد أعدادها ونوعياتها وتخصصاتها والتأكد من التوزيع المناسب لها على المواقع المختلفة ولتلبية متطلبات التشغيل ومن أجل النهوض بمستوى الخدمة المدنية ورفع كفاءة الأداء .

كما يمارس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فيما يقوم به من مراجعة الإعلانات عن شغل الوظائف الشاغرة اختصاصه المقرر قانونا تحقيقا لوحدة المعاملة ومبدأ تكافؤ الفرص .

٥ - إن توظيف العمالة عن طريق التعاقد - كان ولايزال - أمراً يخضع لتقدير السلطة المختصة بالوحدة وحدها من واقع مسئوليتها عن تسيير العمل ومواجهة متطلباته ، وذلك بشرط الإلتزام الدقيق فى كل تعاقد يتم بعد ١٩٩٧/١١/٢٨(تاريخ سريان قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ٢٤، ٢٥ لسنة ١٩٩٧ المشار إليهما فيما سبق) بجميع الأحكام الواردة بهذين القرارين .

٦ - إن القرارين الصادرين عن وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ٢٤، ٢٥ لسنة ١٩٩٧ يجيزان التعاقدالجديد وتجديد التعاقد القائم لمدة أو لمدد أخرى تصل الفترة الزمنية الواحدة منها إلى سنة بالنسبة للخبراء الوطنيين ، وبالنسبة للعمالة المؤقتة ممن يقومون بأعمال موسمية أوعارضة فأولئك يجوز التعاقد معهم لمدة شهرين وتجديد هذا التعاقد لمدة شهر دون الرجوع إلى الجهاز بموجب السلطة التقديرية المقررة للسلطة المختصة بالوحدة ، فضلاً عن أنه يجوز التجديد لهذه العقود لمدة أو لمدد متتالية بناءً على طلب السلطة المختصة مادامت الحاجة إلى هذه العمالة قائمة والاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة لهذا الغرض تسمح بالصرف على تكاليف مكافآتها وهو الوضع الذى كان معمولا به قبل صدور هذين القرارين .

٧ - نظرا لأن برنامج الاصلاح الإدارى لاينطوى على أية أضرار بأوضاع العمالة ، لهذا فإن العقود المبرمة قبل ١٩٩٧/١١/٢٨ (تاريخ سريان قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ٢٤، ٢٥ لسنة ١٩٩٧) سيتم تجديدها تلقائياً وفوراً لمدة أو لمدد أخرى متتاليـــة (ثلاثة أشهر ،

أو ستة أشهر ، أو تسعة أشهر ، أو سنة كاملة) وفق ماتقدره الجهة الإدارية وبناء على طلبها وبموافقة وزير الدولة للتنمية الإدارية بناء على عرض الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

كما أن للجهة الإدارية أن تطلب تعيين العاملين المؤقتين لديها على الوظائف الممولة والشاغرة بها إذا ماتوافرت فيهم اشتراطات شغل هذه الوظائف .

وفى حالة عدم وجود درجات شاغرة بالجهة أو عدم كفايتها يكون للجهات الإدارية طلب تجديد عقود هؤلاء العاملين لمدة أو لمدد أخرى متتالية ، كما يكون للعاملين المؤقتين التقدم لشغل الوظائف الشاغرة التى يعلن عنها الجهاز الإدارى للدولة مستقبلا ، إذا ماتوافرت فيهم شروط شغلها ووفق ماجاء بالبند رقم (٢) من هذا الكتاب .

٨ - بالنسبة للعمالة المؤقتة التى تستعين بها وحدات الجهاز الإدارى للدولة لإنجاز مهام تنفيذ المشروعات الواردة بالخطة الاستثمارية للوحدة ، ويتم الخصم بتكاليف مكافآتهم على اعتمادات الباب الثالث / استثمارات ، فإن منطق الأمور يفرض الاستعانة فيها بالعمالة المؤقتة وضرورة استمرار تلك العمالة المؤقتة الملحقه بهذه المشروعات .

ولهذا فإنه فى ضوء هذه الاحتياجات يتم التجديد لتلك العمالة ـ تلقائيًا ـ بحكم اللزوم لمدة أو لمدد أخرى أيا كان مجموعها ووفقا للخطط المقررة لتنفيذ تلك المشروعات وبناء على طلب السلطة المختصة ، كما تعتبر موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على توزيع بند الأجور وتخصيص اعتمادات مالية لأجور العمالة الموسمية بمثابة موافقة على التعاقد مع تلك العمالة ويمراعاة اخطار الجهاز ببيانات عن اسماء هؤلاء العاملين وتواريخ التعاقد معهم ، ومدد التعاقد ، وقيم المكافآت المقترحة لكل حالة .

٩- إنه يلزم التنويه إلى أن قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة المشار إليه لايسرى بطبيعة الحال على العمالة المؤقتة الملحقة بالصناديق التى ليست لها هياكل تنظيمية ووظيفية والتى يعد بشأنها موازنات مستقلة لا تشملها الموازنة العامة للدولة .

١٠ - إن إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى جميع الأحوال بأسماء المتعاقدين ، ومؤهلاتهم الدراسية - إن وجدت - ومدد التعاقد ، وتواريخ بدء التعاقد، وقيم المكافآت الشاملة

المحددة فى كل حالة ، وكذلك تحديد الاعتمادات المالية المخصصة لهذا الغرض ، هى أمور ضرورية وأساسية لتوفير قاعدة معلومات خاصة بالعمالة المؤقتة وتلك هى أهم الواجبات الوظيفية والمسئوليات المحددة لوحدات شئون العاملين بالجهات المختلفة ، ويعتبر مخالفة ذلك إخلالاً بواجبات الوظيفة من جانب العاملين بتلك الوحدات .

وبالإضافة إلى ماتقدم فإننى أود الإشارة إلى أن الهدف من صدور قرارات وزيرالدولة للتنمية الإدارية أرقام ٢٣ لسنة ١٩٩٧ بشأن تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة هو تحقيق العدالة الوظيفية المنشودة وتوفير أكبر قدر من تكافؤ الفرص عند شغل الوظائف الشاغرة مع عدم الاضرار بالعاملين ، وذلك دون إخلال بما ورد من أحكام بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، هذا إلى جانب توفير قاعدة بيانات ومعلومات دقيقة عن العمالة وذلك من خلال إعداد إحصاءات سليمة عنهم تخدم عملية التخطيط للعمالة ، ومايتطلبه ذلك من توافر معلومات دقيقة وحديثة لخدمة اتخاذ القرارات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وتنفيذ أهداف خطة الإصلاح الإدارى .

برجاء التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ماتقدم .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ،

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

((دكتور محمد زكى ابو عامر))

تحريراً فى ١٧/ ١٢ /١٩٩٧

كتاب دورى رقم (١١) لسنة ١٩٩٨

بشأن

القواعد التنفيذية

لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨

بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة

السيد

تحية طيبة وبعد

فقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة طبقاً للقواعد الواردة بهذا القرار .

ويراعى عند تنفيذ أحكام القرار المشار إليه ما يلى :

١ - لا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

٢ - يتعين على وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة أن تقوم بحصر أعداد العاملين الذين أمضوا المدد البينية المحددة قرين كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة فى ١٩٩٨/١٢/٣١ على الوجه التالى : (الدرجة الثانية ٦ سنوات ، الدرجة الثالثة ٨ سنوات ، الدرجة الرابعة ٥ سنوات ، الدرجة الخامسة ٥ سنوات، الدرجة السادسة ٥ سنوات) وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين .

- تلغى درجات الوظائف المشغولة بالعاملين المستحقين للترقية وفقاً للتحديد السابق اعتباراً من ١٩٩٨/١٢/٣١ وتنشأ بديلاً عنها درجات وظائف أعلى بذات المجموعة النوعية بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد وبغرض الترقية عليها وتستخدم التكاليف الفعلية السنوية لدرجات الوظائف الأدنى الملغاة فى تمويل درجات الوظائف المنشأة للترقية عليها .

- تطلب وحدة شئون العاملين من رئيس لجنة شئون العاملين دعوة اللجنة فى أسرع وقت ممكن للنظر فى ترقية العاملين المستحقين للترقية وفقاً لأحكام القرار المشار إليه إلى وظائف من درجات أعلى من درجات وظائفهم الحالية .
- فى حالة عدم وجود وظيفة أعلى معتمدة بجدول ترتيب وظائف الوحدة للترقية عليها ترفع درجة وظيفة العامل إلى وظيفة من الدرجة الأعلى طبقاً للمستويات النمطية لمسميات الوظائف وتستحدث الوظيفة المقابلة للدرجة التى سيرقى عليها العامل ويوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببطاقة وصف هذه الوظائف لإعمال شئونه . إلا إذا كانوا من العاملين الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقاً للقانون ولمعايير ترتيب الوظائف على أن تتم جميع الترقيات طبقاً لأحكام هذا القرار اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ .
- يلزم أن تتم الترقية أولاً على الوظائف الإشرافية غير الممولة الواردة بجدول ترتيب الوظائف المعتمد للوحدة وبعد استكمالها يتم شغل الوظائف التكرارية غير الممولة بالترقيـــــة .
- لا يستفيد من أحكام هذا القرار العاملون الذين يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقاً للمواد ١/٣٤ ، ٢/٣٦ ، ٥/٥٨ ، ٢/٦٩ ، ٦/٨٠ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو الموانع القانونية الواردة باللوائح الخاصة المطبقة بشأن العاملين بالهيئات العامة ويتم رفع درجات وظائفهم إلى الدرجات الأعلى اعتباراً من اليوم التالى لزوال المانع القانونى للترقية مع ملاحظة :
* لا يجوز ترقية العامل الحاصل على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٩٧ لعدم استيفائه لشروط الترقية فى ١٩٩٨/١٢/٣١ .
* وبالنسبة للعامل المنقول إلى وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة على درجة خالية فتتم ترقيته لانتفاء شرط الحظر بترقية جميع المستحقين للترقية فى الوحدة المنقول إليها .

تطبيق أحكام هذا القرار مقترناً بالدرجات الملغاة التى كانوا يشغلونها فى

١٩٩٨/١٢/٣١ والدرجات الأعلى المنشأة فى ١٩٩٩/١/١ واقتراح لجنة شئون العاملين بالنسبة لكل عامل فى كل درجة وفى كل مجموعة نوعية لاعتمادها من السلطة المختصة وإصدار القرار التنفيذى اللازم .

٤ - يتم موافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالتعديلات التى طرأت على نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) لكل درجة وعلى مستوى كل مجموعة نوعية يتضمن حصراً بدرجات

فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات فى ضوء القرار التنفيذى الصادر

«اعتماد إجمالى خاص تحت التوزيع وفقاً للتأشير رقم ١٣ من التأشيرات العامة للموازنة فقرة (د) أو خصماً على الاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع المدرج بموازنة كل هيئة اقتصادية وفقاً للتأشير رقم ٨ فقرة (د) من تأشيرات الهيئات الاقتصادية وذلك حتى ١٩٩٩/٦/٣٠» .

على أن تعد كل وحدة فى ميعاد غايته أخر يناير ١٩٩٩ ملحق خاص لمشروع موازنتها للسنة المالية ٩٩/٢٠٠٠ بعد إجراء هذه الترقيات طبقاً للقواعد الواردة بالقرار ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة لكل مجموعة نوعية وتدون التكاليف المالية الفعلية السنوية المترتبة على الترقية حتى ٢٠٠٠/٦/٣٠ .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ،

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

((دكتور محمد زكى أبو عامر))

تحريراً فى :١٩/١٢/ ١٩٩٨

كتاب دورى رقم (٣) لسنة ٢٠٠٠

بشأن

كيفية تطبيق القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠

بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات او اجور او بدلات أو رواتب إضافية او علاوات خاصة

السيد

تحية طيبة وبعد ،

أتشرف بالإحاطة أنه صدر القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية أو علاوات خاصة ، ونشر بالجريدة الرسمية بالعدد رقم (١٠تابع) بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٩ ، ويعمل به اعتبارا من ٢٠٠٠/٣/١٠ اليوم التالى لتاريخ نشره .

وتؤكد وزارة الدولة للتنمية الإدارية أن تطبيق أحكام هذا القانون يتم على النحو الآتى :

١ - تسرى أحكام هذا القانون على العاملين أياً كانت النظم الوظيفية التى يخضعون لها فى الجهات الآتية : (الحكومة / وحدات الإدارة المحلية / الهيئات العامة / شركات القطاع العام) .

٢ - لا تسرى أحكام هذا القانون على أى مبالغ صرفت بغير وجه حق بعد ٢٠٠٠/٣/١٠ تاريخ العمل بهذا القانون .

٣ - لا تسرى أحكام هذا القانون على أى مبالغ صرفت بغير وجه حق لا تعتبر مرتباً أو أجراً أو بدلاً أو راتباً إضافياً أو علاوة خاصة ، فإذا ما تم الصرف تحت أى مسمى آخر غير هذه المسميات الواردة بالقانون ، وجب الاسترداد .

٤ - يشترط لإعمال حكم التجاوز أن تكون المبالغ التى صرفت بغير وجه حق ، قد تم صرفها فى إحدى الحالات الآتية :

أ - تنفيذاً لحكم قضائى ثم ألغى هذا الحكم .

ب - تنفيذاً لفتوى صادرة من مجلس الدولة ثم عُدل عنها .

ج - تنفيذاً لرأى صادر عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ثم عُدل عنه .

٥ - لا تُرد المبالغ التى سبق تحصيلها من العاملين قبل تاريخ العمل بهذا القانون (٢٠٠٠/٣/١٠).

وإذا كان الصرف قد تم فى غير الأحوال والحالات السابقة ، امتنع وجوباً التجاوز عما سبق صرفه بغير وجه حق ، إلا إذا رأت السلطة المختصة (وتحت مسئوليتها) لمبررات قانونية التجاوز عن المبالغ التى صرفت بصفة راتب أو أجر أو بدل أو راتب إضافى أو علاوة خاصة ، ويخرج من ذلك بالضرورة جميع حالات الخطأ الحسابى فى الصرف وعلى وجه الخصوص الخطأ فى صرف بدلات السفر للداخل أو الخارج ، وحالات الصرف التى تمت نتيجة غش أو تدليس من جانب العامل ، مع تحديد المبررات القانونية لهذا التجـــاوز .

رجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم عند تنفيذ القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام .

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

تحريرا فى ١٤ /٢٠٠٠/٣ **((دكتور محمد زكى ابو عامر))**

كتاب دورى رقم (٤) لسنة ٢٠٠٠

بشأن

إعادة تعيين العاملين الذين حصلوا أو يحصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة طبقاً لحكم المادة (٢٥ مكرر أ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

السيد

تحية طيبة وبعد ،

أتشرف بالإحاطة بأنه قد صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ونشر بالجريدة الرسمية العدد رقم (١٠) تابع بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٩ ، ويعمل به اعتبارا من ٢٠٠٠/٣/١٠ اليوم التالى لتاريخ نشره .

وقد تضمن القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ تعديلاً للمادة (٢٥ مكرراً) وذلك باستبدال نص الفقرة الأولى من هذه المادة بإضافة فئات جديدة لم تكن مخاطبة بها بهدف استفادتهم من حكمها لعلاج مشكلة العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة ، واستبدال نص الفقرة الثالثة من هذه المادة بحذف قيد تاريخ الحصول على المؤهل العالى كشرط لحساب نصف مدة الخدمة التى قضاها العامل بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بحد أقصى خمس سنوات ، وسريان حكم الفقرة الثالثة على من عين بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على ١٢ من أغسطس ١٩٨٣ ، وإضافة فقرة سابعة إلى هذه المادة تجيز للعامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية مع منحه علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها وإعادة ترتيب أقدميته فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى .

وتود وزارة الدولة للتنمية الإدارية التأكيد على المبادىء الآتية عند تطبيق أحكام المادة (٢٥ مكرراً) المشار إليها :

أولا : مبادىء عامة :

١ - أن المادة (٢٥ مكرراً) هى مادة إعادة تعيين ، وأن جميع حالات الاستفادة من حكم هذه المادة يتوقف فى كل الأحوال على استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانوناً فى إعادة التعيين وفقاً لأحكام هذه المادة ، ويكون إعادة التعيين إما على درجة أعلى أو على ذات الدرجة على حسب الأحوال .

٢ - أن إعادة التعيين للحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة لا يتطلب موافقة مسبقة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو وزارة الدولة للتنمية الإدارية فى حالة وجود درجات خالية لإعادة تعيين العاملين عليها .

٣ - فى حالة عدم وجود درجات خالية بالوحدة لإعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة عليها ، فإن للسلطة المختصة إذا ما قررت استخدام سلطتها فى إعادة التعيين أن تطلب من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة تمويل الدرجات المالية الملائمة لتعيينهم عليها وذلك مقابل إلغاء درجات وظائف أخرى شاغرة بالجهة .

٤ - يراعى بعد استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانوناً فى إعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أن تقوم بإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان الدرجات التى شغلت والدرجات التى خلت نتيجة إعادة التعيين ليقوم الجهاز بتصويب الأوضاع .

ثانيا : فئات العاملين الذين يجوز إعادة تعيينهم وفقا لأحكام المادة (٢٥ مكرر) بعد تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ :

تتحدد الطوائف التى يجوز إعادة تعيينها بالمادة (٢٥ مكرراً) بعد تعديلها على النحو الآتى :

١ - العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة .

٢ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً .

٣ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظائف لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم .

٤ - العاملون الحاصلون على مؤهل أعلى أثناء الخدمة (وهى الطائفة التى كانت مخاطبة أصلاً بالمادة ٢٥ مكرراً قبل تعديلها) .

٥ - العاملون الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٦ - العاملون الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة .

وهذه الفئات تكون معاملتهم بالمادة (٢٥ مكرراً) على النحو التالى :

طوائف يعاد تعيينها على درجة أعلى بدون إعلان أو امتحان وتمنح علاوة من علاوات درجة الوظيفة المعاد تعيينهم عليها (بداية الربط مضافاً إليه هذه العلاوة أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر) حتى وإن تجاوزوا بها نهاية مربوط درجات الوظائف المعاد تعيينهم عليها .. وهذه الفئات هى :

(١) من دخل الخدمة بدون مؤهل ثم حصل على مؤهل أثناء الخدمة .

(٢) الحاصل على مؤهل دراسى وعين على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً .

(٣) الحاصل على مؤهل دراسى وعين على وظيفة لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كان يحمله وقت تعيينه .

(٤) العاملون الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون .

★★ والفئتان الأولى والثانية (العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة . والعاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسياً) - وكانوا شاغلين لوظائف بالمجموعة الحرفية أو الخدمات المعاونة - فإن معاملتهم بمؤهلاتهم تكون على النحو التالى :

* الحاصلون منهم على مؤهلات أقل من المتوسطة ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الخامسة ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .
* الحاصلون منهم على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .
* الحاصلون منهم على مؤهلات عالية ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الثالثة التخصصية ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين ، ولا تحسب لهم مدة خدمة سابقة لأنها لم تقض فى المجموعة المكتبية أو الفنية .

★★ الفئة الثالثة : الحاصل على مؤهل دراسى وعين على وظيفة لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كان يحمله وقت تعيينه :

* إذا كان العامل حاصلاً على مؤهل متوسط وعين على وظيفة بالدرجة الخامسة المكتبية أو الفنية تتطلب مؤهلاً أقل من المتوسط ، يعاد تعيينه بالدرجة الرابعة بدون إعلان أو امتحان ، ويمنح علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين .
* إذا كان العامل حاصلاً على مؤهل عال وعين على وظيفة بالدرجة الرابعة المكتبية أو الفنية تتطلب مؤهلاً متوسطاً ، يعاد تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية بدون إعلان أو امتحان ، ويمنح علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميته فيها من تاريخ إعادة التعيين ، مع حساب نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

★★ الفئة الرابعة : العاملون الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ :

* الحاصلون منهم أثناء الخدمة على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .

* الحاصلون منهم أثناء الخدمة على مؤهلات عالية ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الثالثة التخصصية ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين ، مع حساب نصف المدة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

★★ الفئة الخامسة : العاملون الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات او اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقاً على ١٢ اغسطس ١٩٨٣ .. وهذه الفئة تعين على ذات الدرجة :

* إذا كان المؤهل الذى حصل عليه العامل أثناء الخدمة مؤهلاً متوسطاً أو فوق المتوسط ، وسبق أن عين به عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الرابعة ، فإنه يتم تصويب وضعه وجوباً بصدور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الرابعة ، ويمنح علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ تعيينه الأول عن طريق المسابقة أو القوى العاملة .. فإذا كان قد رقى إلى الدرجة الثالثة المكتبية أو الفنية ، فإنه يعاد ترتيب أقدميته فى هذه الدرجة على ضوء أقدميته فى الدرجة الرابعة .
* إذا كان المؤهل الذى حصل عليه العامل أثناء الخدمة مؤهلاً عالياً ، وسبق أن عين به عن طريق المسابقة أو القوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية ، فإنه يتم تصويب وضعه وجوباً بصدور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ، ويمنح علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب له أولا مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية ، مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .
* إذا كان المؤهل الذى حصل عليه العامل أثناء الخدمة مؤهلاً عالياً ، وسبق أن عين به عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية ، ورقى للدرجة الثانية التخصصية ،فإنه يتم تصويب وضعه وجوباً بصدور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ، ويمنح علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب له أولا مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية ، مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى ، ويعاد ترتيب أقدميته بالدرجة الثانية التخصصية على ضوء أقدميته الجديدة فى الدرجة الثالثة التخصصية .

ثالثا : الفئة التى كانت معاملة أصلاً بالمادة (٢٥ مكرر/١) وهم العاملون الحاصلون على مؤهل أعلى أثناء الخدمة . وتشمل هذه الطائفة : من عين بالدرجة الخامسة المكتبية أو الفنية وحصل أثناء الخدمة على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط . ومن عين بالدرجة الرابعة المكتبية أو الفنية وحصل أثناء الخدمة على مؤهل عال :

ويتم معاملتهم على النحو التالى :

* العاملون الحاصلون أو الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط ، يعاد تعيينهم بالدرجة الرابعة بدون إعلان أو امتحان ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .

* العاملون الحاصلون أو الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهل عال ، يعاد تعيينهم بالدرجة الثالثة التخصصية بدون إعلان أو امتحان ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين ، مع حساب نصف المدة التي قضاها بالعمل الفني أو الكتابي بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالـــــي .

* من سبق تعيينه بمؤهله العالي بالدرجة الثالثة التخصصية ، وحسبت له أقدمية تساوي نصف المدة التي قضاها بالعمل الفني أو الكتابي بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالي ، يتم بالنسبة له وجوباً حساب نصف المدة التي قضاها بالعمل الفني أو الكتابي قبل التعيين بالمؤهل العالي بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالي .

رابعا : تطبيقاً لحكم الفقرتين الثالثة والرابعة من المادة (٢٥ مكرر٦) .. فإنه في جميع حالات حساب نصف المدة التي قضيت بالعمل الفني أو الكتابي بحد أقصى خمس سنوات ، ولو تجاوز بها العامل تاريخ الحصول على المؤهل الأعلى يمتنع الطعن على قرارات الترقية الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ المعمول به اعتبارا من ٢٠٠٠/٣/١٠ .

خامسا : حق العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة في تسوية حالته وجوباً في حالة إبداء رغبته في البقاء في مجموعته النوعية (الفنية أو المكتبية) :

وفقاً لحكم الفقرة السابعة من المادة (٢٥ مكرراً) والمضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتي نصت على أنه :

« إذا اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار في المجموعة الفنية أو المكتبية يمنح علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها ويعاد ترتيب أقدميته في هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية في حالة التساوي » .

وعليه ، فإن حالات الاستفادة من حكم هذه الفقرة يتحدد في الآتي :

١ - العامل الذي حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة ولم يتم إعادة تعيينه وفقاً للمادة (٢٥ مكرراً) لعدم وجود درجات خاليـــة .

٢ - وجود درجات خالية ولم توافق السلطة المختصة على إعادة تعيينه .

٣ - العامل الذي حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وأبدى رغبته في البقاء في المجموعة الفنية أو المكتبية .

ويلزم للاستفادة من هذا الحكم أن يتقدم العامل بطلب يبدى فيه رغبته فى البقاء فى مجموعته الفنية أو المكتبية ، ويترتب على تقديم هذا الطلب على الفور تسوية حالته وجوباً على النحو التالى :

(١) يمنح علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها .

(٢) يعاد ترتيب أقدميته بين شاغلى الدرجة التى يشغلها فى المجموعة الفنية أو المكتبية والتى اختار البقاء فيها بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل عال .

(٣) يفضل عند الترقية لوظيفة من الدرجة الأعلى مباشرة فى حالة التساوى فى تقارير الكفاية .

سادسا : كيفية تطبيق الفقرة الخامسة من المادة (٢٥ مكرر٦) على ضوء الفقرة السابعة من المادة (٢٥ مكرر٦) والمضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ :

١ - العامل الذى طبق فى شأنه الفقرة الخامسة من المادة (٢٥ مكرراً) وكان شاغلاً للدرجة الثانية أو الأولى الفنية أو المكتبية وحصل على علاوتين بالتطبيق لهذه الفقرة يكون أمامه عند التطبيق أحد الخيارات الآتية دون الجمع بينها :

★ **الخيار الأول :** البقاء فى الدرجة الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية دون تعديل حالته .

★ **الخيار الثانى :** إذا ما طلب إعادة تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية وفقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) يعاد تعيينه بدون إعلان أو امتحان ، ويمنح علاوة من علاوات هذه الدرجة ، وتحسب له نصف المدة على النحو السابق تفصيله .

★ **الخيار الثالث :** إذا استخدم العامل حق الخيار الوارد فى الفقرة السابعة المضافة باستمراره فى المجموعة الفنية أو المكتبية ، يعاد تعيينه وجوباً على ذات درجته بدون إعلان أو امتحان ، وذلك بغرض منحه علاوة من علاوات درجته من تاريخ صدور قرار إعادة تعيينه ، ويعاد ترتيب أقدميته فى الدرجة التى يشغلها (الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية) بحيث يسبق من لم يحصل على المؤهل العالى فى هذه الدرجة ، ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى فى تقارير الكفاية .

٢ - العاملون الشاغلون للدرجة الثالثة أو الرابعة بمجموعة الوظائف الفنية أو المكتبية وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل عال يكون أمامهم أحد الخيارين الآتيين :

★ **الخيار الأول :** طلب إعادة تعيينهم وفقاً لأحكام المادة (٢٥ مكرراً) وفى هذه الحالة يعاد تعيينه بدون إعلان أو امتحان ، ويمنح العامل علاوة من علاوات الدرجة ، مع حساب نصف المدة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

★ **الخيار الثانى :** البقاء فى المجموعة الفنية أو المكتبية ، وفى هذه الحالة يعاد تعيينه وجوباً على

ذات درجته بدون إعلان أو امتحان ، وذلك بغرض منحه علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ، ويعاد ترتيب أقدميته فى هذه الدرجة (الثالثة أو الرابعة المكتبية أو الفنية) بحيث يسبق من لم يحصل على المؤهل العالى فى هذه الدرجة ، ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى فى تقارير الكفاية .

رجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم لدى تنفيذ أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام .

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

تحريرا فى ١٤ /٣/٢٠٠٠ **((دكتور محمد زكى أبو عامر))**

كتاب دورى رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠

بشأن

حق العامل المعاد تعيينه بالمجموعة التخصصية وفقاً لحكم المادة (٢٥ مكرر٦) فى العدول عن هذه المعاملة وكيفية استخدام هذا الحق

السيد

تحية طيبة وبعد ،

نظراً لصدور قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بترقية جميع العاملين فى ١٩٩٩/١/١ الذين أكملوا المدد البينية فى ١٩٩٨/١٢/٣١ ، فقد ترتب على ذلك أن بعض العاملين الذين لم يطبق فى شأنهم حكم المادة (٢٥ مكرراً) قد رقوا وأصبحوا فى مركز متميز عن العاملين الذين طبق فى شأنهم هذا النص ، مما أثار شكوى هذه الطائفة .

واستجابة لمطالب هؤلاء العاملين، فقد صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وورد النص فى المادة الثالثة منه على أنه : « يجوز للعامل الذى تسرى عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذى حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية ، طلب إعادته إلى مجموعته السابقة ، على أن يحصل على ذات الترقيات والعلاوات التى حصل عليها زملاؤه المتحدين معه فى الأقدمية أو الأحدث منه أثناء وجوده فى المجموعة التخصصية ، ويشترط لذلك أن يقدم الطلب فى موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون » .

وتؤكد وزارة الدولة للتنمية الإدارية أنه يتعين لتطبيق أحكام هذه المادة اتخاذ مايلى :

أولا : بالنسبة للجهات الإدارية :

* ضرورة الإعلان عن حق العامل فى استخدام هذا الخيار فى لوحة الإعلانات وفى أماكن بارزة وعلى وجه السرعة ، وبقاء الإعلان خلال مدة استخدام هذا الخيار .
* وعلى أن يتضمن الإعلان أن حق العامل فى استخدام هذا الخيار يتوقف على تقديم طلب منه يفيد ذلك ، مع فتح سجل لقيد تاريخ ورود هذه الطلبات .
* وأن يكون تقديم الطلب فى موعد غايته يوم ٢٠٠٠/٦/٩ (مرور ٣ شهور من تاريخ العمل بالقانون) .
* وأن عدم تقديم الطلب خلال هذا الموعد يرتب سقوط حق العامل فى استخدام هذا الخيار .

ثانيا : بالنسبة للعامل :

(١) أن يكون العامل قد سبق حصوله على مؤهل عال أثناء الخدمة ، وأعيد تعيينه بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية .

(٢) أن يتقدم بطلب خلال المدة المحددة يفيد رغبته فى إعادته إلى مجموعته السابقة (الفنية / المكتبية) .

ثالثا : كيفية التطبيق لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ :

(١) هذا النص من النصوص الوقتية والذى ينتهى العمل به فى مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون الذى تم العمل به اعتبارا من ٢٠٠٠/٣/١٠ وينتهى الميعاد فى ٢٠٠٠/٦/٩ .

(٢) فى حالة تقديم العامل لطلب بإعادته إلى المجموعة الفنية أو المكتبية ، يتم تسوية حالته وجوباً دون الرجوع فى هذا الشأن إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وذلك على النحو الآتى :

أ - سحب العلاوة التى منحت له بالتطبيق للمادة (٢٥ مكرراً) من تاريخ نشوء الحق فى استخدام هذا الخيار (تاريخ العمل بالقانون) .

ب - إعادته إلى الدرجة التى كان يشغلها فى المجموعة السابقة (الفنية أو المكتبية) ، ويتم مساواته بزملائه المتحدين معه فى تاريخ الأقدمية أو الأحدث منه من حيث الترقيات والعلاوات التى حصلوا عليها فى تواريخها .

رجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم لدى تنفيذ أحكام المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام .

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

تحريرا فى ١٤ /٣/٢٠٠٠ **((دكتور محمد زكى أبو عامر))**

كتاب دورى رقم (٦) لسنة ٢٠٠٠

بشأن

تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على درجات دائمة

السيد

تحية طيبة وبعد ،

أتشرف بالإحاطة أنه صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ونشر بالجريدة الرسمية بالعدد رقم (١٠ تابع) بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٩ ، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره (٢٠٠٠/٣/١٠) .

وقد تضمن هذا القانون إضافة فقرة ثانية إلى المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نصها كالآتى : « كما يجوز استثناءً من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية ، والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة » .

وتؤكد وزارة الدولة للتنمية الإدارية على أنه عند تطبيق حكم الفقرة الثانية المضافة للمادة (٢٣) من القانون المشار إليه بشأن تعيين العمالة المؤقتة على درجات دائمة .

فإنه يجوز للسلطة المختصة إذا ما استخدمت حقها الثابت قانوناً فى إجراء هذا التعيين ، أن يكون ذلك على وظائف ممولة وشاغرة ومحتفظ بها على سبيل التذكار .

ويجوز للسلطة المختصة فى حالة عدم وجود هذه الوظائف أن تطلب - قبل اتخاذ أى إجراء من إجراءات التعيين - تمويل وظائف ملائمة لتعيينهم عن طريق التمويل الذاتى وذلك بإلغاء وظائف أخرى مقابل إنشاء وظائف جديدة للتعيين عليها .

ولا يجوز اتخاذ أى إجراء من إجراءات التعيين إلا بعد إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالأعداد المطلوب تعيينهم على درجات دائمة ، والحصول على موافقته ، ويتم التعيين فى حدود هذه الموافقة .

ويجب أن يتضمن الطلب للحصول على موافقة الجهاز بياناً من إدارة شئون العاملين المختصة معتمداً من السلطة المختصة (وتحت مسئوليتها) يتضمن الآتـــى :

١ - ما يفيد أن المطلوب تعيينه معيناً بمكافأة شاملة بالوحدة خصماً على اعتمادات بند(٢) مكافآت شاملة / نوع (٣) أجور موسميون فقط .

(ويخرج عن ذلك الذين تم إلحاقهم بالوحدة خصماً على اعتمادات الموازنة الأخرى أياً كان نوعها) .

٢ - ما يفيد أن تعيين العامل بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة ، أو أن تجديد تعيينه قد تم وفقاً لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية فى هذا الشأن ، ووفقاً للإجراءات التى نص عليها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة .

٣ - ما يفيد أنه قد مضى على تعيين العامل المعين بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة فى ذات الوحدة التى يتم تعيينه فيها .

٤ - اقتراح بدرجة بداية التعيين المطلوب التعيين عليها بالنسبة لكل عامل .

ويجرى تحديد الدرجة المالية للعمالة المؤهلة طبقاً لتقييم المؤهل الدراسى الحاصل عليه العامل ، أما بالنسبة للعمالة غير المؤهلة ، فيتم تحديد الدرجة المالية وفقاً لدرجة بدء التعيين للوظيفة التى يشغلها العامل الواردة بجدول الترتيب المعتمد للوحدة (السادسة بأى من المجموعة الحرفية أو الخدمات المعاونة بحسب الأحوال ، أو الدرجة الخامسة الحرفية وفقاً للوظيفة التى يشغلها العامل إذا ما توافرت خبرة عملية متصلة لمدة خمس سنوات على الأقل فى ذات الوحدة) .

٥ - اقتراح بتصويب اعتمادات بند (٢) مكافآت شاملة / نوع (٣) أجور موسميون وذلك بتخفيضها مقابل تكاليف العمالة التى يتم تعيينها على درجات دائمة بموازنتها .

وفى جميع الأحوال يتم التعيين دون إعلان أو امتحان ، وفى حدود موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبالأسماء والأعداد والدرجات المحددة فى هذه الموافقة .

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم عند تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على درجات دائمة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام .

وزير
الدولة للتنمية الإدارية
((دكتور محمد زكى أبو عامر))

تحريرا فى ١٤ /٣/٢٠٠٠

كتاب دورى رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٠
بشأن
القواعد التنفيذية لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية
ارقـام ٦١٦ ، ٦١٧، ٦١٨ ، ٦١٩ ، ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠
بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

فى إطار استكمال خطة تحسين أوضاع العاملين المدنيين بالدولة صدرت قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية المرفقه وهى :

* القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام .

* القرار رقم ٦١٧ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية إلى وظيفة « ملاحظين حرفيين » بالدرجة الأولى .

* القرار رقم ٦١٨ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية شاغلى الدرجة الرابعة بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة إلى وظيفة « معاون خدمة ممتاز » بالدرجة الثالثة .

* القرار رقم ٦١٩ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين إلى وظيفة « كاتب أول بالدرجة الأولى » .

* القرار رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة .

وقد تم نشر هذه القرارات فى الوقائع المصرية بعددها الصادر برقم ١٩١ تابع فى ٢٠٠٠/٨/٢٣ .

وعملا على التيسير على الوحدات الإدارية المختلفة عند وضع هذه

القـرارات مـوضـع التـنـفـيـذ ، وبـغـيـة تـذليل العـقـبـات التـى تـصـادف الـتـطبـيـق الفعلـــى .

فقد أعدت وزارة الدولة للتنمية الإدارية عدة قواعد للإلتزام بها عند تنفيذ أحكام القرارات الصادرة بترقيات العاملين المدنيين بالدولة وذلك إعتبارا من ١/٩/٢٠٠٠ .

والمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ماجاء بالقواعد التنفيذية المرفقـــــة .

وتفضلوا بقبول وافر الإحترام ،

وزير

الدولة للتنمية الإدارية

((دكتور محمد زكى أبو عامر))

تحريرا فى ٢٧ / ٨ /٢٠٠٠

القواعد التنفيذية
لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية
ارقام ٦١٦ ، ٦١٧ ، ٦١٨ ، ٦١٩ ، ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠
بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

أولا : مبادىء أساسية :

* بادىء ذى بدء ينبغى عند إتخاذ إجراءات تنفيذ قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٦١٦ ، ٦١٧، ٦١٨ ، ٦١٩ ، ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ الإلتزام بعدة مبادىء أساسية وردت فى تلك القرارات وهى :

(١) تسرى أحكام قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليها على العاملين المدنيين بالدولة المطبق بشأنهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالوزارات ، والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ، ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة الإقتصادية والخدمية.

(٢) لايجوز عند تطبيق أحكام هذه القرارات المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

(٣) لا يجوز النظر فى إجراء أى رفع لدرجة أى من العاملين الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ إذا زال عنهم المانع القانونى للترقية بعد ٢٠٠٠/٨/٣١ ، ويعتبر صدور أية قرارات بالمخالفة لذلك بعد ٢٠٠٠/٨/٢٣ كأن لم تكن .

وذلك تنفيذا لما تضمنته المادة (٨) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ بإلغاء العبارة الأخيرة من المادة (٢) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ .

(٤) على كافة الجهات الإدارية فورا وقبل إتخاذ أية إجراءات القيام بمسئولياتها تجاه تعديل جداول وظائفها بما يتفق مع التعديلات التى أدخلت على الملحق رقم (١) « المستويات

النمطية لمسميات الوظائف فى كل درجة لكل مجموعة على حدة » الملحق بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ فى شأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه ، وذلك بموجب قرارات وزير الدولة للتنميــة الإدارية أرقـام ٦١٧ ، ٦١٨، ٦١٩ لسنة ٢٠٠٠ وذلك على النحـو التالــى :

المجموعات النوعية للوظـائف الحرفيـــة :

* يلغى مسمى وظيفة ملاحظ / كبير حرفيين بالدرجة الثانية (الوظائف الحرفية) ويستحدث بدلا منه مسمى وظيفة «حرفى ممتاز » بذات الدرجة .

* تستحدث وظيفة « ملاحظ حرفيين » بالدرجة الأولى بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية .

المجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة :

* يلغى مسمى وظيفة « معاون خدمة أول » بالدرجة الخامسة ويستحدث بدلا منه مسمى وظيفة «معاون خدمة ثان » بذات الدرجة .

* يلغى مسمى وظيفة « رئيس معاونى خدمة » بالدرجة الرابعة ويستحدث بدلا منه مسمى وظيفة «معاون خدمة أول » بذات الدرجة .

* تستحدث وظيفة « معاون خدمة ممتاز » بالدرجة الثالثة .

المجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين :

* تستحدث وظيفة كاتب أول من الدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين المستحدثة بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٥ .

ويجب على كل وحدة قبل إتخاذ أى إجراء من إجراءات تنفيذ قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليها فيما سبق تصويب الأوضاع الوظيفية للعاملين بتلك المجموعات وفقا للتعديلات الموضحة فيما سبق مع تحديد المسميات الصحيحة لوظائف العاملين بما يتناسب مع ماتم من تعديلات بمعايير ترتيب الوظائف .

ثانيا : إجـراءات التنفـيذ :

★ **فى مجال تعيين شاغلى الدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بدرجة مدير عام بمسمى كبيــر إخصائيين أو باحثين / كبير فنيين / كبير كتاب تنفيذا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقـم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ :**

(١) تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والإقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مددا لاتقل عن ٦ سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو ٧ سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين .

(٢) على وحدات شئون العاملين الإعلان عن ضرورة تقدم الراغبين فى الترقية من شاغلى الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية للوظائف التخصصية والمكتبية والفنية المستحقين للترقية إلى درجة مدير عام الذين أتموا المدة الزمنية المحددة فيما سبق بطلب كتابى خلال مدة ثلاثين يوما من تاريخ نشر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية فى ٢٠٠٠/٨/٢٣ برغبتهم فى الترقية وفق أحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ وذلك بهدف الإفصاح عن رغبتهم فى الترقية إلى درجة مدير عام بصفة شخصية مع استمرارهم فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى يمارسونها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى اسناد أعمال محددة لأى منهم وفقا لصالح العمل .

ويتعين الإعلان عن حق العامل فى قبول هذا الخيار خلال المدة المحددة وذلك فى لوحة الإعلانات وأن توضع فى أماكن بارزة وظاهرة مع بقاء الإعلان خلال هذه المدة منشورا فى لوحة الإعلانات لتوافر علم المعنيين به ، أو إعلام المستحقين للترقية بذلك بأى وسيلة أخرى .. وذلك تعبيرا عن احترام إرادة العامل فى قبول الترقية بصفة شخصية .

(٣) يلزم لرفع الدرجات المالية للعاملين المستحقين للتعيين بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب والذين تقدموا خلال المدة المحددة بطلب كتابى

بذلك ضرورة حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة «ممتاز» فى السنتين الأخيرتين .

(٤) يمتنع على الوحدة الإدارية رفع درجات أى من العاملين شاغلى الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ للترقية إلى درجة مدير عام مادام العامل فى إجازة بدون مرتب أو فى إعارة لم تقتضيها مصلحة قومية عليا تنفيذا لأحكام المادتين ٥٨/٤ و ٦٩/٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(٥) لا يستفيد من الترقية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو كبير إخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ ولو زال عنهم المانع القانونى بعد ذلك .

(٦) تلغى درجات وظائف شاغلى الدرجة الأولى المستحقين للترقية وفقا لما تقدم إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ وتنشأ بديلا عنها درجات مدير عام بذات المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو المكتبية أو الفنية على أن يتم التأشير قرين الدرجات المنشأة أنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها ،

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الأولى الملغاة فى تمويل درجات مدير عام المنشأة للترقية عليها .

كما يتعين عند تصويب أوضاع الدرجات المالية باستمارة الموازنة نتيجة الترقيات ، إظهار أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية ، وكذلك أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف الفنية والمكتبية بحيث تكون مفرزة ومجنبه ومفصولة مع وضعها فى نهاية استمارة الموازنة « نموذج رقم ٥ مؤشرا قرينها أنها بصفة شخصية ، وتلغى لدى خلوها من شاغلها *ولايجوز شغلها أو استخدام تكاليفها فى أية أغراض أخرى* » .

وسوف يجرى الإرتباط سنويا بتكاليف درجات مدير عام بعد مراجعتها من جانب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على ضوء أعداد الوظائف المشغولة منها فقط بموازنة كل وحدة .

(٧) يصدر الوزير المختص القرار التنفيذى بالتعيين فى وظائف درجة مدير عام بمسمى كبير إخصائيين أو باحثين / كبير فنيين / كبير كتاب على مستوى الوحدات الإدارية التابعة

وفقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ وبمراعاة استيفاء كافة الإشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن يكون التعيين إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ .

★ **فى مجال ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية إلى وظيفة ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى تنفيذا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٧ لسنة ٢٠٠٠ :**

(١) تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والإقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا فى الدرجة الثانية بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مددا لاتقل عن ٦ سنوات وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين .

(٢) لا يستفيد من الترقية إلى وظائف ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ ولو زال المانع القانونى بعد ذلك .

(٣) تلغى درجات وظائف شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية المستحقين للترقية وفقا لما تقدم إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ وتنشأ بديلا عنها درجات وظائف ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى بذات المجموعات النوعية .

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الثانية الملغاة فى تمويل الدرجات الأولى المنشأة للترقية عليها .

(٤) يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى اسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ماتراه محققا لصالح العمل .

(٥) تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذى بالترقية إلى وظائف ملاحظ حرفيين بالدرجة الأولى وبمراعاة استيفاء كافة الإشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ .

★ **في مجال ترقية شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين إلى وظيفة كاتب أول بذات المجموعة النوعية تنفيذا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٩ لسنة ٢٠٠٠ :**

(١) تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والإقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا فى الدرجة الثانية بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدة لاتقل عن ٦ سنوات وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين .

(٢) لا يستفيد من الترقية إلى وظائف كاتب أول بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ ولو زال المانع القانونى بعد ذلك .

(٣) تلغى درجات وظائف شاغلى الدرجة الثانية بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين المستحقين للترقية وفقا لما تقدم إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ وتنشأ بديلا عنها درجات وظائف كاتب أول بالدرجة الأولى بذات المجموعة النوعية .

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الثانية الملغاة فى تمويل الدرجات الأولى المنشأة للترقية عليها .

(٤) يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف كاتب أول بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى اسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ماتراه محققا لصالح العمل .

(٥) تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذى بالترقية إلى وظائف كاتب أول بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين وبمراعاة استيفاء كافة الإشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ .

★ **فى مجال ترقية شاغلى الدرجة الرابعة بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة إلى وظيفة معاون خدمة ممتاز**

بالدرجة الثالثة بذات المجموعة النوعية تنفيذاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٨ لسنة ٢٠٠٠ :

(١) تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والإقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا فى الدرجة الرابعة بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدة لاتقل عن ٥ سنوات وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين .

(٢) لايستفيد من الترقية إلى وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ ولو زال المانع القانونى بعد ذلك .

(٣) تلغى درجات وظائف شاغلى الدرجة الرابعة بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة المستحقين للترقية وفقا لما تقدم إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ وتنشأ بديلا عنها درجات وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة بذات المجموعة النوعية .

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الرابعة الملغاة فى تمويل الدرجات الثالثة بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة المنشأة للترقية عليها .

(٤) يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى اسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ماتراه محققا لصالح العمل .

(٥) تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذى بالترقية إلى وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة وبمراعاة استيفاء كافة الإشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ .

★ **فى مجال تنفيذ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة :**

(١) تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية

والهيئات العامة الخدمية والإقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ المدد التالية :

- ٦ سنوات فى الدرجة الثانية بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الوظائف الحرفية والمكتبية لغير المؤهلين (الذين شمل حصرهم البند الخاص بتنفيذ القرارين رقمى ٦١٧ ، ٦١٩ لسنة ٢٠٠٠) .
- ٨ سنوات فى الدرجة الثالثة بمجموعات نوعية مختلفة .
- ٥ سنوات فى الدرجة الرابعة بمجموعات نوعية مختلفة عدا الخدمات المعاونة (الذين شمل حصرهم البند الخاص بتنفيذ القرار رقم ٦١٨ لسنة ٢٠٠٠) .
- ٥ سنوات فى الدرجة الخامسة بمجموعات نوعية مختلفة .
- ٥ سنوات فى الدرجة السادسة بمجموعات نوعية مختلفة .

وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين .

(٢) لايستفيد من الترقية وفقا لأحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ ولو زال المانع القانونى بعد ذلك .

(٣) تلغى درجات الوظائف المشغولة بالعاملين المستحقين للترقية إلى الوظائف الأعلى مباشرة وفقا للتحديد السابق إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ وتنشأ بديلا عنها درجات أعلى بذات المجموعات النوعية بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة .

وتستخدم التكاليف الفعلية السنوية لدرجات الوظائف الأدنى الملغاة فى تمويل درجات الوظائف المنشأة للترقية عليها .

(٤) يتم رفع درجات العاملين المستوفين للمدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات بدءا من الدرجة السادسة وحتى الدرجة الثانية إلى الدرجات التى تعلوها ، وتجرى ترقية العاملين إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة .

وفى حالة عدم وجود وظيفة أعلى معتمدة بجدول ترتيب وظائف الوحدة للترقية عليها ترفع درجة وظيفة العامل إلى وظيفة من الدرجات الأعلى فى إطار المستويات النمطية

لمسميات الوظائف الواردة بأحكام معايير ترتيب الوظائف وتستحدث الوظيفة المقابلة للدرجة التى سيرقى عليها العامل ، ويوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببطاقة وصف هذه الوظائف لإعمال شئونه .

(٥) بالنسبة للعامل المنقول إلى وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة على درجة خالية فتتم ترقيته لإنتفاء العلة من حظر الترقية فى تلك الحالة ، وفقا لحكم المادة ٢/٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وذلك بترقية جميع المستحقين للترقية فى الوحدة المنقول إليها .

(٦) تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذى بترقية جميع المستحقين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ وبمراعاة استيفاء كافة الإشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ .

ثالثا : تعديلات الموازنة :

* تلتزم الوحدات الإدارية بإعداد استمارة موازنة وظائف تعبر عن صورة واقعية لأوضاع الدرجات المالية بالوحدة بعد تنفيذ جميع قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية بإجراء الترقيات ، وماترتب على ذلك من زيادة فى أعداد بعض الدرجات ونقص فى أعداد أخرى داخل الباب الأول / أجور .

كما تلتزم كل وحدة بإدخال التعديلات المشار إليها على نموذج استمارة الموازنة رقم (٥) للسنة المالية ٢٠٠٠/ ٢٠٠١ مع إبراز أعداد الوظائف الممولة داخل كل درجة مالية وعلى مستوى كل مجموعة نوعية مصوراً للموقف بعد التنفيذ الفعلى لجميع قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية ، بما فى ذلك من تجنيب أعداد درجات مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب فى آخر استمارة الموازنة مؤشرا قرينها بأنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها .

* يلزم أن يرفق بنموذج استمارة الموازنة رقم (٥) للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٠ المعد على النحو السابق كشفا مستقلا يتضمن حصراً بدرجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف التى تم إنشاؤها بموازنة كل وحدة وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات فى ضوء القرار ات التنفيذية الصادرة بالترقية .

على أن يتخذ هذا البيان أساسا لدى إعداد استمارة موازنة الوظائف لعام ٢٠٠١/٢٠٠٠ وذلك فى ٢٠٠٠/١٢/١ .

* يجرى الخصم بتكاليف الترقيات بعد إحتساب فروق التكلفة مباشرة على موازنة الوحدة الإدارية ودون إنتظار لأية إجراءات أخرى ، ويتم بعد ذلك تسوية هذه التكاليف حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ خصما على الإعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع وفقا لأحكام المادة رقم (١٣) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة (٨) من التأشيرات العامة للهيئات الإقتصادية بموافقة كل من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية ، مع إعتبار ذلك تعديلا حتميا عند إعداد موازنة العام المالى ٢٠٠٢/٢٠٠١ .

تطلب وحدة شئون العاملين من رئيس لجنة شئون العاملين دعوة اللجنة للإنعقاد فى أسرع وقت ممكن للنظر فى ترقية العاملين المستحقين للترقية . وفقا لأحكام قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٦١٦ ، ٦١٧ ، ٦١٨ ، ٦١٩ ، ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليها فيما سبق . ومراجعة كافة مشروعات القرارات التنفيذية الصادرة بترقيات العاملين إلى الوظائف الأعلى مباشرة واعتمادها من السلطة المختصة .

ويجب فى جميع الأحوال الإنتهاء من الإجراءات اللازمة وصدور القرارات التنفيذية للترقية إعتبارا من ٢٠٠٠/٩/١ . وذلك فى موعد غايته ٢٠٠٠/١٠/١٥ .

وزير
الدولة للتنمية الإدارية
((دكتور محمد زكى أبو عامر))

تحريرا فى / /٢٠٠٠

كتاب دورى رقم (٥) لسنة ٢٠٠١

بشأن

المبادىء الحاكمة لتنفيذ توصيات لجان التوفيق فى المنازعات التى تكون الوزارات والأشخاص الإعتبارية العامة طرفاً فيها

تلاحظ لوزارة التنمية الإدارية ووزارة المالية أن بعض التوصيات الصادرة عن لجان التوفيق فى المنازعات – المشكلة وفقا لأحكام القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ قد صدرت دون مراعاة للمبادىء والإجراءات التى تحكم اصدارها .

هذا إلى جانب أن التوصيات الصادرة عن لجان التوفيق فى المنازعات قد تضمنت عدداً من التوصيات التى تخالف المبادىء المستقرة التى تحكم شئون العاملين المالية والوظيفية وعلاقتهم بالإدارة ، مما يهدد وحده المعاملة بين العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ، كما يرتبط تنفيذها بترتيب أعباء مالية غير متوقعة على الموازنة العامة للدولة .

وعملا على توفير متطلبات الصلاحية الكاملة لتنفيذ توصيات لجان التوفيق فى المنازعات وضماناً لسلامة التطبيق بما يتفق مع مبادىء العدالة .

فقد تم إعداد بعض المبادىء الحاكمة لتنفيذ توصيات لجان التوفيق فى المنازعات حرصاً على نجاح هذه التجربة وتوفير الضمانات الكفيلة بتحقيق أهدافها ، ومن منطلق القاعدة الأساسية بأن يظل باب القضاء مفتوحاً أمام الصادر له توصية من لجنة التوفيق فى المنازعات إعمالاً لحكم سيادة القانون ،

والمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ماجاء بالمبادىء المرفقه بكل دقة لتنفيذ توصيات لجان التوفيق فى المنازعات التي تكون الوزارات والأشخاص الإعتبارية العامة طرفاً فيها .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ،

وزير المالية

((دكتور محمد مدحت حسانين))

وزير الدولة للتنمية الإدارية

((دكتور محمد زكى ابو عامر))

تحريرا فى ٢٠٠١/٦/١٩

(القواعد الأساسية لتنفيذ توصيات لجان التوفيق فى المنازعات)

١ - تصدر السلطة المختصة تكليفاً لممثلى الجهة الإدارية باللجان برفض جميع الطلبات التى تقدم للجان التوفيق فى المنازعات إذا كانت لاتتفق مع المبادىء الحاكمة لعلاقة العاملين المالية والوظيفية بالإدارة التى يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وتبلغ بها الوحدات الإدارية المختلفةأو التى يترتب عليها عبء مالى ألا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على تدبير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ التوصية فى حالة صدورها .

٢ - لا يجوز للسلطة المختصة اعتماد توصيات اللجان إلا إذا كانت قد صدرت بالإجماع ، كما لايستقيم إعتماد التوصيات التى يترتب عليها أعباء مالية جديدة - حتى ولو كانت صادرة بإجماع الآراء إلا بعد التأكد من ورود مايفيد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية قبل اصدارها ضمانا لإمكانية وضع التوصيات موضع التنفيذ .

٣ - يجب أن تتحقق السلطة المختصة من أن التوصية التى إنتهت إليها اللجنة فى أى منازعة قد استندت إلى الأسانيد القانونية القائمة عليها ، وتأسست على أسباب ومبررات موضوعية ومنطقية مع ذكر لتلك الأسانيد والأسباب والمبررات الموضوعية وذلك وفقاً لحكم المادة التاسعة من القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بإنشاء لجان التوفيق فى بعض المنازعات .

٤ - بالنسبة للتوصيات التى سبق وأن اعتمدتها السلطة المختصة لأى سبب من الأسباب - دون مراعاة للقواعد - فإنه من البديهى أن السلطة المختصة لايصح أن تعتمد أية توصية بالمخالفة للمبادىء المستقرة لعلاقة العاملين الوظيفية والمالية بالإدارة والمستمدة أساساً من أحكام القانون والمبادىء الأساسية التى قررها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو كان من شأن اعتمادها ترتيب أعباء مالية على الموازنة العامة للدولة الا بعد استيفاء الشرطين الواردين فى البندين (١) ، (٢) .

على السلطة المختصة تكليف ممثلها فى اللجنة بعدم التوقيع على المحضر المشار إليه فى البند رقم (٥) ، ويظل باب اللجوء الى القضاء مفتوحاً لمن صدرت لصالحه التوصية التى يتم توثيق اعتمادها فى المحضر المشار إليه .

٥ - بعد اعتماد التوصية من السلطة المختصة وقبول الطرف الآخر لها كتابة ، يعاد الأمر إلى اللجنة المختصة ، لإثبات ماتم الإتفاق عليه فى محضر يوقع من الطرفين ويلحق بمحضرها ، ويتولى قلم الكُتّاب بالمحكمة الإبتدائية الكائن فى دائرتها مقر لجنة التوفيق وضع صيغة التنفيذ المنصوص عليها بالمادة (٢٨٠) من قانون المرافعات المدنية والتجارية على محاضر اللجنة وأوراقها التي يجعل لها القانون قوة السند التنفيذى ، وذلك تنفيذاً للمادة الثالثة من قرار وزير العدل رقم ٦٢٢٣ لسنة ٢٠٠٠ ببعض أحكام تنظيم العمل فى لجان التوفيق فى المنازعات .

ويكون للسلطة المختصة إذا كانت قد سبق لها الموافقة على التوصية قبل أن تأخذ قوة السند التنفيذى على النحو السابق ، ثم استبان لها مخالفة ماجاء بالتوصية لأحكام القانون والمبادىء المستقرة ، أو تبين لها عدم ورود موافقات الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على تدبير الاعتمادات المالية فإن لها أن تطلب من ممثلها فى اللجنة عدم التوقيع على المحضر الذى له قوة السند التنفيذى حتى لايترتب على نفاذ هذه التوصية ترتيب آثار مالية غير مستحقة ، وبما يحقق الحفاظ على المال العام ، تأكيداً لوحدة المعاملة أمام القاعدة القانونية الواحدة ، ويظل باب القضاء مفتوحاً أمام الصادر له التوصية .

إجراءات تنفيذ التوصيات :

١ - يشترط لمخاطبة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالمقترحات اللازمة لتنفيذ توصيات لجان التوفيق فى المنازعات أن تكون تلك التوصيات متفقة مع المبادىء المستقرة المستمدة من أحكام القانون ، وأن تكون معتمدة من السلطة المختصة ومستوفاة من ناحية تسبيبها ، مع تحديد السند القانونى للنتيجة التى انتهت إليها كل توصية ، وأن تكون كذلك مستوفاة لموافقات وزارة المالية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المشار إليهما فى البندين (١) ، (٢) ، مع التأكد من أنه قد حرر بعد اعتماد السلطة المختصة المحضر المثبت لموافقة الطرفين على التوصية والملحق بالمحضر الأصلى ، وقد قام قلم الكُتّاب بالمحكمة الإبتدائية الكائن فى دائرتها مقر لجنة التوفيق بوضع صيغة التنفيذ عليها .

وسوف يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باتخاذ مايلزم ، وإخطار الجهة

الطالبة برأى الجهاز ، ومايفيد إحاله الموضوع إلى وزارة المالية لاتخاذ شئونها .

٢ - أما إذا كانت التوصية واردة دون اعتماد من السلطة المختصة ، أو بعد اعتماد السلطة المختصة فقط، دون تحرير المحضر المثبت لموافقة الطرفين على التوصية والملحق بالمحضر الأصلى ، أو لم يقم قلم كُتَّاب المحكمة الابتدائية الكائن فى دائرتها مقر لجنة التوفيق بوضع الصيغة التنفيذية عليها فسوف يقوم الجهاز بإعادة الموضوع إلى الجهة الإدارية مشفوعاً برأيه لإعادة العرض على السلطة المختصة شخصياً ، وذلك على أساس أنه من البديهى أن السلطة المختصة لن تعتمد التوصية (فى حالة عدم اعتمادها من قبل) ، كما أنها سوف تطلب من ممثلها عدم التوقيع على المحضر الذى يأخذ حكم السند التنفيذى فى حالة سبق توقيعها ، وذلك على ضوء المبادىء الواردة فى هذا الكتاب .

ويظل باب القضاء مفتوحاً أمام من صدرت له التوصية .

●●●

((ثانيا))

التأشـيرات العامـة

التأشيرات العامة

للموازنة العامة للدولة

للسنة المالية ٢٠٠١ / ٢٠٠٢

تأشيرات عامة وتنظيمية

« قواعد وإجراءات النقل من باب إلى باب »

(مادة ١)

لايجوز النقل من باب إلى باب من أبواب الموازنة على مستوى إجمالى الموازنة العامة للدولة ويجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » نقل إعتمادات من باب فى وحدة إلى نفس الباب فى وحدة أخرى بناء على قرارات باعادة التنظيم أو ماتتطلبه خطة تطوير الخدمات الحكومية الأساسية أو فى حالة الضرورة بشرط ألا يترتب على ذلك أى زيادة فى نطاق الباب الواحد على مستوى إجمالى الموازنة العامة للدولة ، وذلك بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالنسبة لاعتمادات الباب الأول .

« قواعد استخدام الوفورات بالنسبة للوحدات ولفروع موازنة المحافظة »

(مادة ٢)

يجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » بناء على طلب الوحدة المختصة وللمحافظ « أو من يفوضه » بالنسبة لفروع موازنة المحافظة التصريح باستخدام وفورات فى إعتمادات بنود وأنواع ذات الباب غير المحظور استخدام وفورها لمواجهة مصروف يدخل فى نطاق هذا الباب وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالنسبة للباب الأول / أجور .

« قواعد استحداث البنود وانواعها »

(مادة ٣)

يجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » استحداث البنود وأنواعها فى نطاق التقسيم النمطى للموازنة كما يكون للمحافظ ذات الاختصاص بالنسبة لموازنة المحافظة وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالنسبة للباب الأول / أجور .

« التأشيرات الخاصة جزءا من التأشيرات العامة »

(مادة ٤)

تعتبر التأشيرات الخاصة المدرجة بموازنات الجهات جزءامن التأشيرات العامة الملحقة بقانون ربط الموازنة العامة للدولة .

« سلطة تعديل موازنات الجهات »

(مادة ٥)

تعدل موازنات الجهات بما يخصصه لها وزير المالية « أو من يفوضه » من الإعتمادات الإجمالية لتسوية الديون ومايستجد من مصروفات التدريب وتطوير الخدمات الجماهيرية وذلك فى نطاق الباب على مستوى إجمالى الموازنة العامة للدولة ويكون لوزير التخطيط « أو من يفوضه » سلطة التخصيص من الإعتمادات الإجمالية للاستخدامات الاستثمارية التى لم توزع على جهات الاسناد واخطار وزارة المالية وبنك الاستثمار القومى لاتخاذ اللازم .

« كيفية زيادة اعتمادات الجهات بالنسبة للاستثمارات»

(مادة ٦)

يجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » وبعد موافقة وزارة التخطيط بالنسبة للاستثمارات زيادة اعتمادات الجهات مقابل زيادة موازية فى الإيرادات بما تستخدمة مما يرد لها أو يخصص لها من معونات ومنح وهبات وتبرعات محلية وخارجية وايرادات مجنبه لأغراض محددة وتعدل الموازنات تبعا لذلك ويظهر فى الحساب الختامى ضمن التنفيذ الفعلى إيرادا واستخداما .

« جواز قيام وزارة المالية بسداد مستحقات بنك الاستثمار القومى وأن يقوم الأخير بسداد مستحقات مصلحة الجمارك »

(مادة ٧)

يجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » وبناء على طلب بنك الاستثمار القومى أن تقوم وزارة المالية بسداد مستحقات البنك من الاقساط والفوائد طرف الهيئات الاقتصادية وفى حدود المدرج لهذا الغرض بموازنات تلك الهيئات وذلك من التمويل الذى تتيحه وزارة المالية لها بعد استئداء حقوقها طرفها .

كما يجوز لبنك الاستثمار القومى بناء على طلب وزارة المالية سداد مستحقات مصلحتى الجمارك والضرائب على المبيعات طرف الجهات المختلفة من التمويل الذى يتيحه البنك لتلك الجهات عن مشروعاتها الاستثمارية .

« جواز زيادة الاعتمادت اللازمة لتطوير الخدمات والأداء »

(مادة ٨)

يجوز بموافقة وزير المالية وبناء على البرنامج الذى يقرره وزير الدولة للتنمية الإدارية زيادة الاعتمادات اللازمة لتطوير الخدمات والأداء بالوزارات والمصالح والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية مقابل الزيادة فى إيرادات الخدمات بهذه الجهات عن تقديراتها فى السنة المالية الحالية وذلك بما لايجاوز نسبة ٧٥٪ من الزيادة المحققة فى إيرادات الخدمات بهذه الجهات فى السنة المالية السابقة عن تقديراتها وتعدل موازنات الجهات المختصة تبعا لما تقدم وبعد موافقة وزير التخطيط بالنسبة للاستثمارات واخطار بنك الاستثمار القومى .

« تسوية المديونيات »

(مادة ٩)

يجوز بموافقة وزير المالية «أو من يفوضه » تسوية المديونيات بين الجهات المختلفة وتعديل الموازنات المختصة تبعا لذلك بشرط ألا يترتب على ذلك أية أعباء مالية على الموازنة العامة للدولـــــة .

كما يجوز زيادة رؤوس أموال الهيئات العامة والشركات القابضة وشركات القطاع العام نتيجة لتسوية المديونيات المشار إليها آنفا وتنفيذا لسياسات الاصلاح المالى والإقتصادى بشرط ألا يترتب على ذلك أية أعباء مالية على الموازنة العامة .

بالنسبة لصناديق التأمين الخاصة « التكميلية »

(مادة ١٠)

على الجهات الداخلة فى الموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية وشركات القطاع العام مراعاة عدم صرف أو تخصيص أية مبالغ لدعم الموارد المالية لتلك الصناديق سواء كان ذلك فى صورة مباشرة أو فى صورة غير مباشرة ، إلا فى حدود المخصص أصلا لهذه الصناديق بالموازنات المعتمدة التى وافق عليها مجلس الشعب .

« قواعد وإجراءات تعيين المعوقين »

(مادة ١١)

على جميع الجهات الداخلة فى الموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والوحدات الاقتصادية التابعة للقطاع العام غير العاملة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ، أن تراعى عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة الـ ٥٪ المحددة لتشغيل المعوقين حسبما نص عليها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ ، والمعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين .

وعلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، إحتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها ، للإعلان عنها لتعيين المعوقين عليها فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية بالدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية داخل المحافظات المختلفة وكذا مديريات الخدمات بها .

الباب الأول

الأجور

ترتيب الوظائف

« سلطة نقل درجات الوظائف والاعتمادات وحالاته »

(مادة ١٢)

لوزير المالية « أو من يفوضه » بعد الإتفاق مع السلطة المختصة وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالنسبة للباب الأول سلطة نقل درجات الوظائف والاعتمادات من موازنات الدواوين العامة للوزارات إلى المحافظات وفروع الخدمات بها وبالعكس ، وكذلك نقل درجات الوظائف والإعتمادات من محافظة إلى أخرى أو فروع الخدمات فيما بينهما سواء فى نطاق المحافظة الواحدة أو المحافظات الأخرى .

ويجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة نقل درجات الوظائف والاعتمادات من موازنات الوحدات التى يتقرر نقل اختصاصها إلى الإدارة المحلية إلى موازنات المحافظات مع إفراد فرع خاص لكل وحدة .

كما يجوز عند الضرورة ، بموافقة وزير المالية وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة إعتبار كافة الدرجات الخالية المحتفظ بها على سبيل التذكار بالاعتماد الإجمالى الخاص تحت التوزيع بالموازنة العامة للدولة وحدة واحدة بالنسبة لديوان عام كل محافظة ومديريات الخدمات بها .

« الإحتفاظ بالدرجات الشاغرة والممولة أو التى تخلو أثناء السنة في اعتماد إجمالى خاص ومستقل وإجراءات وأغراض الصرف منه »

(مادة ١٣)

تحتفظ الوحدات الإدارية بموازناتها ، بأعداد درجات الوظائف الشاغرة والممولة أو التى تخلو أثناء السنة ، موزعة على المجموعات النوعية المختلفة وذلك على سبيل التذكار.

وتدرج المخصصات المالية لتكاليف هذه الوظائف فى اعتماد إجمالى خاص و مستقل يدرج بالباب الأول / أجور من الموازنة الجارية للجهاز الإدارى ، خصما على موازنات الوحدات الإدارية تحت « قسم خاص » بعنوان (اعتماد إجمالى خاص تحت التوزيع) .

ولا يتم الصرف من هذا الاعتماد إلا بموافقة من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للأغراض الآتية :

أ - إعادة تمويل الوظائف الشاغرة المحتفظ بها على سبيل التذكارسواء فى ذات المجموعة النوعية أو فى درجات ومجموعات نوعية مغايرة التى يتم شغلها وفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية وباتباع القواعد المقررة فيها بناء على إقتراح السلطة المختصة .

ب - تعزيز تمويل الأعباء المالية للوظائف العليا القيادية التى يتم شغلها باستخدام درجات الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكار وفق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية بناء على اقتراح السلطة المختصة .

ج - تعزيز فروق تمويل الأعباء المالية الإضافية للترقيات التى تجريها السلطة المختصة على الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكار بناء على اقتراح السلطة المختصة .

د - تعزيز الأعباء المالية اللازمة لتنفيذ برنامج الإصلاح الإدارى بما يتطلبه من تطوير لنظم الخدمة المدنية وتحريك للعمالة الزائدة داخل الجهاز الإدارى وتطوير مستوى الخدمات الحكومية المؤاده .

« مايجب مراعاته عند التقدم بمقترحات إعادة توزيع درجات الوظائف وآثاره »

(مادة ١٤)

أ - بالنسبة للوحدات التى اعتمدت جداول ترتيب وظائفها أو استحدثت بجداول ترتيب وظائفها مجموعات نوعية جديدة أو تم بها تصويب أوضاع وظيفية قائمة طبقا للقواعد المقررة ، يراعى أن تتقدم الجهة إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة خلال السنة المالية بمقترحاتها فى شأن إعادة توزيع درجات وظائفها المشغولة والمدرجة بموازناتها على المجموعات النوعية المختلفة الواردة بجداول ترتيب وظائفها بناء على قرارات نقل العاملين لمراجعتها وإقرارها مع تحديد مسميات الوظائف من واقع جداول الترتيب المعتمدة ولاتعتبر هذه التعديلات سارية إلا من تاريخ موافقة وزارة المالية على ألا يترتب على هذا التوزيع تعديل فى أعداد أو مستوى درجات بند (١) وظائف دائمة بموازنة الوحدة .

« أهمية سجل الموازنة المعتمد من الجهاز »

ب - يعتبر سجل استمارة موازنة وظائف الوحدة والمعتمدة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية جزءاً لايتجزأ من موازنة الوحدة عن ذات السنة المالية واتخاذها أساسا للنظر فى أية تعيينات أو ترقيات أو تعديلات وظيفية تطرأ خلال السنة .

« جواز إلغاء وظائف المدرسين المساعدين والمعيدين الذين لم
يحصلوا على الدكتوراة أو الماجستير مقابل تمويل وظائف لهم بالكادر العام »

ج - يجوز بناء على اقتراح السلطة المختصة بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وبموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » إلغاء وظائف المدرسين المساعدين والمعيدين الذين لم يحصلوا على الدكتوراه أو الماجستير مقابل تمويل وظائف لهم بالكادر العام تطبيقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وذلك بناء على اقتراح الجامعات والمؤسسات العلمية .

« مايجب مراعاته بالنسبة لإعتماد أو إعادة تقييم الوظائف بالإدارات القانونية الخاضعة للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣ »

(مادة ١٥)

يراعى بالنسبة للهيئات العامة التى تتقدم بمقترحاتها بشأن اعتماد تقييم أو إعادة تقييم الوظائف بالإدارات القانونية بها استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، كما يجوز أثناء السنة فصل وظائف الإدارات القانونية بموازناتها تحت مسمى وظائف أعضاء الإدارة القانونية ولن تنطبق بشأنهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته وذلك بناء على اقتراح من الجهة وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبموافقة وزارة المالية .

« وجوب مراجعة وإقرار الجهاز للوائح الخاصة أو الكادرات الخاصة قبل صدورها »

(مادة ١٦)

يراعى بالنسبة للهيئات العامة الخدمية التى تعد لوائح خاصة أو كادرات خاصة للعاملين بها أن تتقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بتلك اللوائح والكادرات والتعديلات التى تطرأ عليها لمراجعتها وإقرارها قبل صدور قرار السلطة المختصة باعتمادها

كما يتعين على تلك الهيئات العامة أن تتقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بهياكلها التنظيمية لدراستها وكذا جداول ترتيب وظائفها والتعديلات التى تطرأ عليها لمراجعتها واعتمادها .

« تخصيص اعتماد إجمالى عام بعنوان إعتماد إجمالى تحت التوزيع لأغراض محددة »

(مادة ١٧)

يخصص الاعتماد الإجمالى العام المدرج بالباب الأول (الأجور) بموازنة الجهاز الإدارى تحت « قسم عام » بعنوان (اعتماد إجمالى تحت التوزيع) للأغراض التالية وذلك بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة :

أ - تكاليف تمويل الوظائف الجديدة التى تنشأ طبقا للقواعد القانونية المقررة لمواجهة احتياجات التشغيل الحقيقية .

ب - تكاليف تمويل أدنى وظائف التعيين التى يقرر مجلس الوزراء شغلها من خريجى الجامعات والمعاهد والمدارس الفنية المتوسطة وكذا وظائف المكلفين طبقا للاحتياجات الفعلية ، بعد موافقة مجلس الوزراء .

جـ - تكاليف الاحتياجات الوظيفية اللازمة لمواجهة مختلف التعديلات فى الباب الأول بما فى ذلك مكافآت التعويض عن الجهود غير العادية والمكافآت التشجيعية والحوافز التى تقتضيها إعادة التنظيم أو الحالات التى تطرأ أثناء السنة المالية وفقا للمتطلبات الحتمية الملحة .

د - تكاليف تمويل الوظائف المعادلة لوظائف مساعدى المدرسين بالمؤسسات العلمية للحاصلين على درجة الماجستير وكذلك تكاليف تمويل الوظائف المعادلة لوظائف المدرسين بتلك المؤسسات الحاصلين على درجة الدكتوراة مقابل إلغاء تمويل الوظائف التى كانوا يشغلونها ، وذلك فى حدود الهيكل التنظيمى لكل مؤسسة علمية بما يتضمنه من أقسام أو تخصصات أو معامل مشتملا على المقررات الوظيفية لكل قسم من الأقسام العلمية مع بيان توزيع الوظائف العلمية عليها وذلك بالنسبة لشاغلى الوظائف المعادلة للمعيدين والمدرسين المساعدين بتلك المؤسسات العلمية .

هـ - تكاليف تمويل وظائف أساتذة مساعدين وأساتذة مقابل إلغاء وظائف مدرسين وأساتذة مساعدين للذين حصلوا على اللقب العلمى للوظيفة الأعلى فى السنة المالية السابقة ،

طبقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته بتنظيم الجامعات .

و - تمويل وظائف زميل ، واستشارى مساعد واستشارى ، طبقا للقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٩٣ بالمستشفيات الجامعية وإلغاء الوظائف التى يشغلونها بالكادر العام .

وتعدل موازنات الجهات المختلفة بمايخصص لها من هذا الاعتماد الإجمالى .

« قواعد الصرف على الإعتمادات الإجمالية المخصصة للأجور »

(مادة ١٨)

يحظر الصرف على الاعتمادات الإجمالية المخصصة للأجور والمدرجة بمختلف الموازنات إلا بعد توزيعها على مختلف المجموعات والبنود والأنواع بموافقة وزير المالية «أو من يفوضه » بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

« قواعد تمويل درجات الوظائف العليا »

(مادة ١٩)

يحظر تمويل درجات الوظائف العليا بوحدات الجهاز الإدارى والإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية خلال السنة المالية ٢٠٠١ /٢٠٠٢ خصماً على الاعتماد الإجمالى العام المدرج بالموازنة العامة للدولة وكذلك تمويل الوظائف العليا الناتجة عن توزيع الاعتمادات الإجمالية المدرجة بموازنات بعض الجهات .

ولا يرفع هذا الحظر إلا بموافقة من رئيس مجلس الوزراء ، ولا يسرى هذا الحظر على وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والهيئات العلمية من درجة أستاذ أو أستاذ مساعد أو الوظائف العليا غير القيادية التى تمول بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية .

« ماينبغى مراعاته قبل التقدم للسلطة المختصة

بمشروعات شغل الوظائف »

(مادة ٢٠)

ينبغى على جميع الوحدات المختلفة قبل التقدم للسلطة المختصة بمشروعات قرارات شغل الوظائف بمختلف مستوياتها وسواء عن طريق التعيين أو الترقية التأكد من ضرورة أن تكون الوظائف المطلوب شغلها واردة بذات المسمى والدرجة فى جداول ترتيب الوظائف المعتمدة واستمارة موازنة وظائف الجهة وأنها وظائف شاغرة فى موازنة الوحدة عن ذات السنة المالية التى يجرى فيها شغل هذه الوظائف ومحتفظ بها على سبيل التذكار مع استيفاء الإجراءات والقواعد التى ينص عليها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية عند التقدم للتعيين بالوظائف القيادية ، وكذلك القواعد الواردة بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية بالنسبة لشغل الوظائف الأخرى .

نقــل العمالــة :

« حالات النقل بالدرجة المالية من وحدة إلى أخرى »

(مادة ٢١)

يجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة نقل العامل من الدرجة الأولى فما دونها بدرجة وظيفته المالية من وحدة إلى أخرى فى الحالات التاليـــة :

(أ) إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التى يعمل بها .

(ب) إذا كان زائدا عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بهاعلى أن يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول اليـــها .

(ج) إذا كان العامل زائدا عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها ، وفق المقررات

الوظيفية التى يقررها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ورشح فى إحدى الوظائف المعلن عنها بوحدة إدارية أخرى بمراعاة أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية على أن يلغى تمويل وظيفته الأصلية من موازنة الجهة التى يعمل بها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها ، دون حاجة لموافقة لجنة شئون العاملين فى الجهتين المنقول منها أو إليها العامل ، وإلا وجب اتخاذ إجراءات نقله بقرار من السلطة المختصة بعد موافقة لجنتى شئون العاملين بالجهتين المنقول منها وإليها .

(د) العاملون بالوحدات الإدارية المختلفة الراغبين فى النقل إلى جهات قريبة من محال إقامتهم بالمحافظات المختلفة بعد موافقة لجان شئون العاملين بالجهتين المنقول منها وإليها العامل وذلك وفقاً للضوابط التى يضعها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

(هـ) العاملون الذين تم تدريبهم على المهن الحرفية طبقاً لأحكام القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وذلك بدرجاتهم المالية إلى خارج وحداتهم بناء على اقتراحها وذلك لسد احتياجات وحدات إدارية أخرى .

كما يجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » نقل تمويل وظيفة العامل بشاغلها خارج الوحدة إلى مجموعة نوعية ملائمة من ذات المستوى يستوفى شروط شغل إحدى وظائفها إذا كانت المجموعة التى تندرج تحتها وظيفته غير واردة بجداول ترتيب الوظائف المعتمدة بالوحدة المنقول إليها وذلك فى أحوال نقل العامل إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التى يعمل بها ، أو إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها ، وتطبيقاً لحكم المادة (٥٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة (١١) من اللائحة التنفيذية للقانون ، ويتم النقل بناء على عرض السلطة المختصة فى الجهتين المنقول منها العامل وإليها وموافقة لجنتى شئون العاملين .

وفى جميع الأحوال تنقطع صلة العامل المنقول بالنسبة للجهة المنقول منها ومن تاريخ صدور القرار ، وعلى أن يستمر الخصم بتكاليف الدرجات المنقولة على موازنة الوحدة المنقول منها حتى نهاية السنة المالية مع تصويب الوضع فى مشروع موازنة العام المالى التالى .

« النقل من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية »

(مادة ٢٢)

يجوز خلال السنة المالية فى ضوء أحكام المادة (٥٥ مكرر) من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بعد موافقة كل من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية نقل العاملين بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة بدرجاتهم المالية إلى إحدى الوظائف بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة على أن يصدر قرار هذا النقل من السلطة المختصة بالوحدة .

« النقل إلى المجموعتين المكتبية والفنية لغير المؤهلين »

(مادة ٢٣)

يجوز خلال السنة المالية وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبموافقة وزارة المالية نقل تمويل درجات وظائف العاملين بالوحدة الشاغلين لوظائف مكتبية من غير المؤهلين وكذلك الشاغلين لوظائف فنية من غير المؤهلين إلى المجموعة المستحدثة لهذا الغرض بجداول وظائف الوحدة تحت مسمى - المجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين أو المجموعة النوعية للوظائف الفنية لغير المؤهلين - وذلك بمراعاة اشتراطات الإلتحاق بوظائفها ووفقا للضوابط المقررة بمعرفة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وعلى أن يجرى التعديل المترتب على ذلك باستمارة الموازنة وعلى أن يصدر قرار بهذا النقل من السلطة المختصة بالوحدة إعتبارا من تاريخ موافقة وزارة المالية .

« قواعد شغل واستخدام تكاليف وظائف المعارين والحاصلين على إجازات بدون مرتب »

(مادة ٢٤)

يوقف شغل درجات المعارين والحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب إلا فى أدنى درجات التعيين بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ولايجوز استخدام تكاليف وظائف المعارين والحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب وكذا الوظائف التى تخلو بالوحدة أثناء السنة فى أى غرض آخر إلا بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وموافقة وزير الماليـــــة .

« هل يجوز تجاوز إعتمادات تعويض العاملين عن جهود غير عادية والمكافآت التشجيعية والحوافز »

(مادة ٢٥)

لا يجوز خلال السنة المالية تجاوز جملة اعتمادات تعويض العاملين عن جهود غير عادية والمكافآت التشجيعية وتكاليف حوافز العاملين إلا بقرار من رئيس الجمهورية « أو من يفوضه» وفى حدود وفور اعتمادات الباب الأول .

ولا يجوز الصرف بناء على أى قرار يصدر من السلطة المختصة دون أن يقابله اعتماد قائم ومدرج وقابل للصرف منه فى ذات الغرض المطلوب خلال السنة المالية .

ومع ذلك يجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » تجاوز اعتمادات المكافآت التشجيعية أو حوافز العاملين بنسبة لاتجاوز ٣٪ من الزيادة الحقيقية فى الحصيلة الفعلية للايرادات عن التقديرات الخاصة بكل جهة أو من قيمة الوفورات الفعلية فى اعتمادات النفقات العامة التى

تتحقق نتيجة تنفيذ أنظمة خاصة لترشيد الإنفاق يتم الإتفاق عليها مع وزارة المالية بحيث يؤدى ذلك إلى رقى مستوى أداء الخدمة وتحقيق الكفاءة الإقتصادية أو الإنتاجية ويتم صرف هذه النسبة بقرار من وزير المالية « أو من يفوضه » .

وبالنسبة للأجهزة الداخلة فى الموازنة العامة للدولة يجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » أن يكون التجاوز الوارد فى الفقرة السابقة من الزيادة الحقيقية فى الحصيلة الفعلية لإيرادات جهة ما عن تقديراتها فى السنة المالية السابقة وكذلك من قيمة الوفورات الفعلية فى اعتمادات النفقات العامة بها عن تلك السنة ووفقا للشروط الواردة بالفقرة المذكورة ، ويتم ذلك مقابل تدبير وفر فى الباب الأول من موازنة الجهة أو خصما على الاعتماد الإجمالي المخصص لهذا الغرض .

ويلزم عند صدور القرارات المنظمة للصرف على اعتمادات بند (٥) مكافآت بأنواعه (الجهود غير العادية ، والمكافآت التشجيعية ، والحوافز ، وأية مكافآت أخرى) تجنيب التكاليف اللازمة لتنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ والقواعد التنفيذية له بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى وبين مايتقاضونه فعلا من حوافز أقل ، وذلك فى اعتماد مستقل بنوع (٣) حوافز (د) / حافز إثابه ، على أن تكون أولوية الصرف لتنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه ، ويتم بعد ذلك صرف أنواع المكافآت الأخرى وفقا للقرارات الصادرة من السلطة المختصة وفى ضوء القواعد المقررة .

ولايجوز استخدام الإعتمادات المدرجة بنوع (٣) حوافز (د) حافز إثابة أو وفورها فى أى غرض سوى تنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه .

« قواعد وإجراءات التعاقد مع الخبراء الوطنيين والعمالة المؤقتة »

(مادة ٣٦)

لا يتم التعاقد أو تجديده على بند ٢ - مكافآت شاملة نوع (١) فرع (أ) خبراء وطنيين أو

تجديد التعاقد على نوع (٣) أجور الموسميين إلا بعد مراجعة وموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ولا يجوز الصرف من هذه الأنواع إلا فى حالات التعاقد التى تمت بمراعاة أحكام المادة ١٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة ، وبمراعاة حصول الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على موافقة رئيس مجلس الوزراء على أى تعاقد جديد على نوع (١) فرع (أ) خبراء وطنيين .

مادة (٢٧)

تعتبر بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغليها ، وظائف كبير بدرجة مدير عام بالمجموعات النوعية (التخصصية والفنية والمكتبية) والتى تنشأ وفقاً لأحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف (التخصصية والفنية والمكتبية) بوظيفة كبير بدرجة مدير عام ، أو وفقاً لأحكام المادة (٢١) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ، ولا يجوز شغل هذه الوظائف أو استخدام تكاليفها فى أى أغراض أخرى ، وعلى أن يوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية ببيان يتضمن عدد الدرجات التى ألغيت وتكاليفها المالية وتاريخ إلغاء كل منهـــــا .

* * * * *

التأشيرات العامة

للهيئـــات الاقتصـــادية

للسنة المالية ٢٠٠١ / ٢٠٠٢

« سلطة وقواعد تعديل موازنة الهيئة »

مادة (١)

يجوز لوزير المالية أو « من يفوضه » تعديل موازنة الهيئة بما يخصص لها من اعتمادات إجمالية مدرجة بالموازنة العامة للدولة بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فيما يتعلق بالأجور .

« قواعد استخدام وفورات الهيئة »

مادة (٢)

يجوز لوزير المالية أو « من يفوضه » بناء على طلب الهيئة استخدام وفور اعتمادات بنود مدرجة فى موازنتها لمواجهة مصروف يدخل فى نطاق بنود أخرى دون تأثير على الفائض بالنقص أو العجز بالزيادة وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فيما يتعلق بالأجور .

« قواعد استحداث البنود وأنواعها »

كما يجوز لوزير المالية أو « من يفوضه » استحداث بنود وأنواع فى نطاق التقسيم النمطى الخاص بالهيئات والوحدات الاقتصادية وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فيما يتعلق بالأجور .

« كيفية زيادة اعتمادات الهيئة بالنسبة للاستثمارات »

مادة (٣)

يجوز لوزير المالية أو « من يفوضه » وبعد موافقة وزارة التخطيط بالنسبة للاستثمارات زيادة اعتمادات الهيئة مقابل زيادة موازية فى الإيرادات بما تستخدمه مما يرد لها أو يخصص لها من معونات ومنح وهبات وتبرعات محلية وخارجية وإيرادات مجنبة لأغراض محددة وتعدل الموازنة تبعاً لذلك .

« جواز قيام وزارة المالية بسداد مستحقات بنك الاستثمار القومى وأن يقوم الأخير بسداد مستحقات مصلحة الجمارك »

مادة (٤)

يجوز لوزير المالية أو « من يفوضه » وبناء على طلب بنك الاستثمار القومى أن تقوم وزارة المالية بسداد مستحقات البنك من الأقساط والفوائد طرف الهيئة فى حدود المدرج لهذا الغرض بموازنات تلك الهيئات وذلك من التمويل الذى تتيحه وزارة المالية لها بعد استئداء حقوقها طرفهـــا .

كما يجوز لبنك الاستثمار القومى بناء على طلب وزارة المالية سداد مستحقات مصلحة الجمارك والضرائب على المبيعات طرف الهيئة من التمويل الذى يتيحه البنك لتلك الهيئات عن مشروعاتها الاستثمارية .

« عدم جواز دعم أو إنشاء الهيئة للصناديق الخاصة »

مادة (٥)

لا يجوز للهيئة دعم الصناديق الخاصة بالعاملين لديها من اعتمادات موازنتها كما لا يجوز لها إنشاء أية صناديق خاصة مستقبلاً إلا بموافقة رئيس الجمهورية

« ما يجب مراعاته بالنسبة لاعتماد وتقييم أو إعادة تقييم الوظائف بالإدارات القانونية الخاضعة للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ »

مادة (٦)

يراعى بالنسبة للهيئة التى تتقدم بمقترحاتها بشأن اعتماد تقييم أو إعادة تقييم الوظائف بالإدارات القانونية بها استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، كما يجوز أثناء السنة

فصل وظائف الإدارات القانونية بموازنتها تحت مسمى وظائف أعضاء الإدارة القانونية ولن تنطبق بشأنهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته وذلك بناء على اقتراح من الهيئة وبعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبموافقة وزير المالية أو من يفوضه .

« إجراءات الصرف على الاعتمادات الإجمالية المخصصة للأجور »

مادة (٧)

يحظر الصرف على الاعتمادات الإجمالية المخصصة للأجور والمدرجة بموازنة الهيئة إلا بعد توزيعها على مختلف المجموعات والبنود بموافقة وزير المالية أو من يفوضه بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

« الاحتفاظ بالدرجات الشاغرة والممولة أثناء السنة فى اعتماد إجمالى خاص ومستقل وإجراءات وأغراض الصرف منه »

مادة (٨)

تحتفظ الهيئات العامة الاقتصادية بموازناتها بأعداد درجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة موزعة على المجموعات النوعية المختلفة وذلك على سبيل التذكار .

وتدرج المخصصات المالية لتكاليف هذه الوظائف فى الاعتماد الإجمالى الخاص المستقل المدرج بالأجور بموازنة كل هيئة اقتصادية .

ولا يتم الصرف من هذا الاعتماد إلا بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وللأغراض الآتية :

(أ) إعادة تمويل الوظائف الشاغرة المحتفظ بها على سبيل التذكار سواء فى ذات

المجموعة النوعية أو فى درجات ومجموعات نوعية مغايرة التى يتم شغلها وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية وباتباع القواعد المقررة فيها بناء على اقتراح السلطة المختصة .

(ب) تعزيز تمويل الأعباء المالية للوظائف العليا القيادية التى يتم شغلها باستخدام درجات الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكار ووفق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية بناء على اقتراح السلطة المختصة .

(جـ) تعزيز فروق تمويل الأعباء المالية الإضافية للترقيات التى تجريها السلطة المختصة على الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكار بناء على اقتراح السلطة المختصة .

(د) تعزيز الأعباء المالية اللازمة لتنفيذ برنامج الإصلاح الإدارى بما يتطلبه من تطوير لنظم الخدمة المد نية وتحريك للعمالة الزائدة داخل الهيئات العامة الاقتصادية ، وتطوير مستوى الخدمات الحكومية المؤداة .

« ما يجب مراعاته عند التقدم بمقترحات إعادة توزيع الوظائف وآثاره »

مادة (٩)

(أ) بالنسبة للهيئة التى اعتمدت جداول ترتيب وظائفها أو استحدثت بجداول ترتيب وظائفها مجموعات نوعية جديدة أو تم بها تصويب أوضاع وظيفية قائمة طبقاً للقواعد المقررة ، يراعى أن تتقدم الهيئة إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة خلال السنة المالية بمقترحاتها فى شأن إعادة توزيع درجات وظائفها سواء الخالية أو المشغولة والمدرجة بموازنتها على المجموعات النوعية المختلفة الواردة بجداول ترتيب وظائفها بناء على قرارات نقل العاملين لمراجعتها وإقرارها مع تحديد مسميات الوظائف من واقع جداول الترتيب المعتمدة ولا تعتبر هذه التعديلات سارية إلا من تاريخ موافقة وزير المالية « أو من يفوضه » على ألا يترتب على هذا التوزيع تعديل فى أعداد أو مستوى الدرجات ببند (١) وظائف دائمة بموازنة الهيئة .

« أهمية سجل الموازنة المعتمد من الجهاز »

(ب) يعتبر سجل استمارة موازنة وظائف الهيئة والمعتمدة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزير المالية « أو من يفوضه » جزء لا يتجزأ من موازنة الهيئة عن ذات السنة المالية واتخاذها أساساً للنظر فى أية تعيينات أو ترقيات أو تعديلات وظيفية تطرأ خلال السنة الماليـــة .

« وجوب مراجعة وإقرار الجهاز للوائح الخاصة أو الكادرات الخاصة قبل صدورها »

مادة (١٠)

يراعى بالنسبة للهيئات العامة الاقتصادية والقومية التى تعد لوائح خاصة أو كادرات خاصة للعاملين بها أن تتقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بتلك اللوائح والكادرات والتعديلات التى تطرأ عليها لمراجعتها وإقرارها قبل صدور قرار السلطة المختصة .

كما يتعين على تلك الهيئات العامة أن تتقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بهياكلها التنظيمية لدراستها وكذا جداول ترتيب وظائفها والتعديلات التى تطرأ عليها لمراجعتها واعتمادها .

« قواعد تمويل درجات الوظائف العليا »

مادة (١١)

يحظر تمويل درجات الوظائف العليا بالهيئات الاقتصادية والقومية خلال السنة المالية ٢٠٠١ /٢٠٠٢ خصماً على الاعتماد الإجمالى العام المدرج بالموازنة العامة للدولة أو من وفور اعتمادات بنود الأجور وكذلك تمويل الوظائف العليا الناتجة عن توزيع الاعتمادات الإجمالية المدرجة بموازنة بعض الجهات ، ولا يرفع هذا الحظر إلا بموافقة من رئيس مجلس الوزراء ، ولا يسرى هذا الحظر على الوظائف العليا غير القيادية التى تمول بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية .

« ما ينبغى مراعاته قبل التقدم للسلطة المختصة بمشروعات شغل الوظائف المختلفة »

مادة (١٢)

ينبغى على الهيئة قبل التقدم إلى السلطة المختصة بمشروعات قرارات شغل الوظائف بمختلف مسمياتها عن طريق التعيين أو الترقية التأكد من ضرورة أن تكون الوظائف المطلوب شغلها واردة بذات المسمى والدرجة فى جداول ترتيب الوظائف المعتمدة واستمارة موازنة وظائف الهيئة - وأنها وظائف شاغرة فى موازنة الهيئة عن ذات السنة المالية التى يجرى فيها شغل هذه الوظائف مع استيفاء الإجراءات والقواعد التى ينص عليها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية عند التقدم للتعيين بالوظائف القيادية ، وكذلك القواعد الواردة بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية بالنسبة لشغل الوظائف الأخرى .

« حالات النقل للعاملين بدرجة الوظيفة المالية »

مادة (١٣)

يجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة نقل العامل من الدرجة الأولى فما دونها بدرجة وظيفته المالية من هيئة إلى جهة أخرى فى الحالات التالـــية :

(أ) إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الهيئة التى يعمل بها .

(ب) إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الهيئة التى يعمل بها على أن يلغى تمويل وظيفته من موازنتها .

(ج) إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الهيئة التى يعمل بها وفق المقررات الوظيفية التى يقرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ورشح فى إحدى الوظائف المعلن عنها بوحدة إدارية

أخرى بمراعاة أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية على أن يلغى تمويل وظيفته الأصلية بموازنة الهيئة التى يعمل بها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها دون حاجة لموافقة لجنة شئون العاملين فى الجهتين المنقول منها أو إليها وإلا وجب اتخاذ إجراءات نقله بقرار من السلطة المختصة بعد موافقة لجنتى شئون العاملين بالجهتين المنقول منها وإليها .

(د) العاملون بالهيئات الاقتصادية بالمحافظات المختلفة الراغبون فى النقل إلى جهات قريبة من محال إقامتهم بالمحافظات المختلفة بعد موافقة لجان شئون العاملين بالجهتين المنقول منها وإليها العامل وذلك وفقاً للضوابط التى يضعها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

كما يجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » نقل تمويل وظيفة العامل بشاغلها خارج الهيئة إلى مجموعة نوعية ملائمة من ذات المستوى يستوفى شروط شغل إحدى وظائفها إذا كانت المجموعة التى تندرج تحتها وظيفته غير واردة بجداول ترتيب الوظائف المعتمدة بالوحدة المنقول إليها وذلك فى أحوال نقل العامل إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الهيئة التى يعمل بها ، أو إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الهيئة التى يعمل بها ، وتطبيقاً لحكم المادة (٥٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة (١١) من اللائحة التنفيذية للقانون ، ويتم النقل بناء على عرض السلطة المختصة فى الجهتين المنقول منها العامل وإليها وموافقة لجنتى شئون العاملين .

(هـ) العاملون الذين تم تدريبهم على المهن الحرفية طبقاً لأحكام القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وذلك بدرجاتهم المالية إلى خارج وحداتهم بناء على اقتراحها وذلك لسد احتياجات وحدات إدارية أخرى .

وفى جميع الأحوال تنقطع صلة العامل المنقول بالنسبة للهيئة المنقول منها ومن تاريخ صدور القرار ، وعلى أن يستمر الخصم بتكاليف الدرجات المنقولة على موازنة الهيئة المنقول منها حتى نهاية السنة المالية مع تصويب الوضع فى مشروع موازنة العام المالى التالى .

« النقل من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية »

مادة (١٤)

يجوز خلال السنة المالية فى ضوء أحكام المادة (٥٥) مكرر من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بعد موافقة كل من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزير المالية أو من يفوضه نقل العاملين بالمجموعات النوعية لوظائف الخدمات المعاونة بدرجاتهم المالية إلى إحدى الوظائف بالمجموعات النوعية للوظائف الحرفية بجداول ترتيب وظائف الهيئة المعتمدة ، وعلى أن يصدر قرار بهذا النقل من السلطة المختصة بالهيئـــة .

« النقل إلى المجموعة المكتبية أو الفنية لغير المؤهلين »

مادة (١٥)

يجوز خلال السنة المالية وبعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبموافقة وزير المالية « أو من يفوضـه » نقل تمويل درجات وظائف العاملين بالهيئة الشاغلين لوظائف مكتبية من غير المؤهلين وكذلك الشاغلين لوظائف فنية من غير المؤهلين إلى المجموعة المستحدثة لهذا الغرض بجداول وظائف الهيئة تحت مسمى – المجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين أو المجموعة النوعية للوظائف الفنية لغير المؤهلين – وذلك بمراعاة اشتراطات الالتحاق بوظائفها ووفقاً للضوابط المقررة بمعرفة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وعلى أن يجرى التعديل المترتب على ذلك باستمارة الموازنة ، وعلى أن يصدر قرار بهذا النقل من السلطة المختصة بالهيئة اعتبارا من تاريخ موافقة وزير المالية « أو من يفوضـه » .

« قواعد شغل واستخدام تكاليف وظائف المعارين والحاصلين على إجازات بدون مرتب »

مادة (١٦)

يوقف شغل درجات المعارين والحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب إلا فى أدنى درجات التعيين بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ولا يجوز استخدام تكاليف وظائف المعارين والحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب وكذا الوظائف التى تخلو بالوحدة أثناء السنة فى أى أغراض أخرى إلا بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وموافقة وزير المالية .

« مدى جواز تجاوز اعتمادات تعويض العاملين عن الجهود غير عادية والمكافآت التشجيعية والحوافز »

مادة (١٧)

لا يجوز خلال السنة المالية تجاوز جملة اعتمادات تعويض العاملين عن جهود غير عادية والمكافآت التشجيعية وتكاليف حوافز العاملين إلا بقرار من رئيس الجمهورية « أو من يفوضه » وفى حدود وفور اعتمادات بنود الأجور .

ولا يجوز الصرف بناء على أى قرار يصدر من السلطة المختصة دون أن يقابله اعتماد قائم ومدرج وقابل للصرف منه فى ذات الغرض المطلوب خلال السنة المالية .

ومع ذلك يجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » تجاوز اعتمادات المكافآت التشجيعية أو حوافز العاملين بنسبة لا تجاوز ٣٪ من الزيادة الحقيقية فى الحصيلة الفعلية للإيرادات الجارية عن تقديراتها بموازنة الهيئة أو من قيمة الوفورات الفعلية فى اعتمادات النفقات الجارية التى تتحقق نتيجة تنفيذ أنظمة خاصة لترشيد الإنفاق يتم الاتفاق عليها مع وزارة المالية بحيث يؤدى ذلك إلى رقى مستوى أداء الخدمة وتحقيق الكفاءة الاقتصادية والإنتاجية .

ويلزم عند صدور القرارات المنظمة للصرف على اعتمادات بند ٥ مكافآت بأنواعه (الجهود غير العادية ، والمكافآت التشجيعية ، والحوافز وأية مكافآت أخرى) تجنيب التكاليف اللازمة لتنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ والقواعد التنفيذية له بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهرى وبين ما يتقاضونه فعلاً من حوافز أقل وذلك فى اعتماد مستقل بنوع ٣ حوافز (د) / حافز إثابة ، على أن تكون أولوية الصرف لتنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه ، ويتم بعد ذلك صرف أنواع المكافآت الأخرى وفقاً للقرارات الصادرة من السلطة المختصة وفى ضوء القواعد المقررة .

ولا يجوز استخدام الاعتمادات المدرجة بنوع ٣ حوافز (د) / حافز إثابة أو وفورها فى أى غرض سوى تنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه .

« *قواعد وإجراءات التعاقد مع الخبراء الوطنيين والعمالة المؤقتة* »

مادة (١٨)

لا يتم التعاقد أو التجديد على بند ٢- مكافآت شاملة نوع (١) خبراء وطنيين أو تجديد التعاقد على نوع (٣) المعينين بمكافآت شاملة ونوع (٤) أجور الموسميين إلا بعد مراجعة وموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ولا يجوز الصرف من هذه الأنواع إلا فى حالات التعاقد التى تمت بمراعاة أحكام المادة (١٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، ورقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة ، وبمراعاة حصول الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على موافقة رئيس مجلس الوزراء على أى تعاقد جديد على نوع (١) خبراء وطنيين قبل إخطار الهيئة الطالبة ، ولا يجوز الصرف لهؤلاء المتعاقدين إلا من اعتمادات هذا النوع .

مادة (١٩)

تعتبر بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغليها ، وظائف كبير بدرجة مدير عام بالمجموعة النوعية (التخصصية والفنية والمكتبية) والتى تنشأ وفقاً لأحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام ، أو وفقاً لأحكام المادة (٢١) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ، ولا يجوز شغل هذه الوظائف أو استخدام تكاليفها فى أى أغراض أخرى ، وعلى أن يوافى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية ببيان يتضمن عدد الدرجات التى ألغيت وتكاليفها المالية وتاريخ إلغاء كل منها .

« حظر الإعلان غير المرتبط بأهداف الهيئة »

مادة (٢٠)

يحظر استخدام الاعتمادات المخصصة لبند النشر والطبع والإعلان والدعاية والاستقبال فى إعلانات غير مرتبطة بتحقيق الأهداف الداخلة فى اختصاص الهيئة وبشرط أن تكون لازمة لتحقيق الأهداف .

« قواعد الصرف على العلاقات العامة والاستقبال »

على أن يكون الصرف على نوعى العلاقات العامة والاستقبال ونفقات الشئون والعلاقات العامة فى الأغراض التى تتعلق بواجبات الوظيفة ومقتضيات الاستقبال والضيافة للمؤتمرات العامة فى حدود القواعد التى يقررها الوزير المختص ولا يجوز تجاوز الاعتمادات المدرجة لهذين النوعين إلا بموافقة رئيس مجلس الوزراء .

« قواعد زيادة الاستخدامات الجارية »

مادة (٢١)

يجوز خلال السنة المالية بموافقة وزير المالية زيادة الاستخدامات الجارية فى موازنة الهيئة بنسبة لا تجاوز ٧٥٪ من الزيادة التى تتحقق فى الإيرادات الجارية المرتبطة بالنشاط عن المقدر فى موازنة الهيئة وفقاً لمتطلبات التشغيل وتعدل موازنة الهيئة بما يترتب على تنفيذ ما تقدم وبما لا يتعارض مع المادة رقم (١٧) من التأشيرات .

« قواعد سداد فائض الحكومة ومستحقات الخزانة العامة »

مادة (٢٢)

تلتزم الهيئة بسداد فائض الحكومة ومستحقات الخزانة العامة المقدرة بموازنتها على دفعات شهرية بواقع ١٢/١ كحد أدنى من هذه التقديرات وتكون المحاسبة النهائية طبقاً للحساب الختامى المعتمد للهيئة .

« كيفية زيادة التحويلات الرأسمالية »

مادة (٢٣)

يجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » زيادة التحويلات الرأسمالية فى ضوء المستحقات الفعلية أو أى التزامات مستجدة وذلك مقابل زيادة فى الإيرادات الرأسمالية وتعدل الموازنات تبعاً لذلك بشرط ألا يترتب على ذلك أى أعباء على الموازنة العامة للدولة .

« تســـوية المديونيـــات »

مادة (٢٤)

يجوز بموافقة وزير المالية « أو من يفوضه » تسوية المديونيات بين الجهات المختلفة وتعديل الموازنات المختصة تبعاً لذلك بشرط ألا يترتب على ذلك أية أعباء على الموازنة العامة للدولة .

كما يجوز زيادة رؤوس أموال الهيئات الاقتصادية نتيجة لتسوية المديونيات المشار إليها آنفاً وتنفيذا لسياسات الإصلاح المالى والاقتصادى بشرط ألا يترتب على ذلك أية أعباء مالية على الموازنة العامة للدولـــة .

« كيفية زيادة ملكية الدولة فى البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى والبنوك التابعة له »

مادة (٢٥)

يجوز لوزير المالية « أو من يفوضه » زيادة ملكية الدولة فى رأس مال هيئة البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى وبنوك التنمية الزراعية بالمحافظات أو تمويل الزيادة فى الاحتياطيات المطلوبة وذلك من الزيادة التى تؤول للخزانة العامة من فائض هيئة البنك الرئيسى للسنة المالية السابقة عن المستهدف تحقيقه وعلى ضوء ما تنتهى إليه الجمعيات العامة للبنوك التابعة ومجلس إدارة البنك الرئيسى .

« سريان التأشيرات العامة للاستخدامات الاستثمارية على الهيئات الاقتصادية »

مادة (٢٦)

تسرى على الهيئات الاقتصادية التأشيرات العامة للاستخدامات الاستثمارية الخاصة

بالهيئات والوحدات الاقتصادية غير المعاملة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والواردة بقانون خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسنة المالية ٢٠٠١ /٢٠٠٢ .

« التأشيرات الخاصة بموازنة الهيئة جزء من هذه التأشيرات »

مادة (٢٧)

تعتبر التأشيرات الخاصة الواردة بجداول موازنة الهيئة جزء من هذه التأشيرات .

★★★★★

((ثالثا))

المبـــادىء الحاكمـــة فـــى مجال الخدمة المدنية

تسرى المبادىء المنشورة فى هذا الدليل

وحدها دون غيرهامن مبادىء سبق نشرها

وذلك إعتبارا من أول أكتوبر سنة ٢٠٠١

الفهرس الموضوعي

للمبادىء الحاكمة للخدمة المدنية

رقم الصفحة	موضوع المبدأ	رقم المبدأ	
٣٥٩	فى شأن مدى جواز تطبيق قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة وتم تعيينهم وفقًا لأحكام القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ بتفويض وزير التربية والتعليم فى ترشيح الحاصلين على مؤهلات تربوية لوظائف التدريس .	٤٥	تابع : المادة «٢٥ مكررًا» المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠
٣٦٠	فى شأن مدى جواز إعمال حكم المادة «٢٤» من اللائحة التنفيذية فى حالة عدم استلام العامل لوظيفته المعين عليها وفقًا لأحكام المادة «٢٥ مكررًا» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨	٤٦	
٣٦١	فى شأن تطبيق الخيار الوارد بالفقرة السابعة المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة «٢٥مكررًا» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .	٤٧	
٣٦٢	فى شأن مدى انطباق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على حالة العامل الذى حصل على مؤهل عالى أثناء الخدمة بشركة قطاع عام ثم تم تعيينه بالحكومة بناء على ترشيح القوى العاملة ورقى إلى الدرجة الأولى .	٤٨	
٣٦٢	فى شأن مدى جواز تطبيق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل المعين بدون مؤهل ثم حصل على مؤهل متوسط وعين به قبل صدور هذا القانون .	٤٩	
٣٦٣	فى شأن مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل الحاصل على مؤهل عالى وعين بالمؤهل المتوسط فى وظيفة مكتبية عن طريق مسابقة ثم أعيد تعيينه على وظيفة تخصصية .	٥٠	

	رقم المبدأ	موضـــــوع المبـــدأ	رقم الصفحة
تابع : المادة «٢٥ مكرراً» المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠	٦٩	فى شأن مدى جواز سحب القرار الصادر بتطبيق المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ قبل مضى ستين يومًا من تاريخ صدوره حال طلب العدول عنه .	٣٨١
	٧٠	فى شأن مدى جواز سحب القرار الصادر بإعادة تعيين أحد العاملين طبقًا لحكم المادة «٢٥ مكرراً» لعدم ثبوت اعتبار مؤهله مؤهلاً عاليًا .	٣٨٢
	٧١	فى شأن تحديد تاريخ منح الفروق المالية للعامل الذى عين بالمادة «٢٥ مكرراً» وتقدم بطلب للعودة إلى المجموعة المكتبية أو الفنية فى الفترة المحددة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ هلى تكون من تاريخ العمل بالقانون أم من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار العودة .	٣٨٢
	٧٢	فى شأن مدى استفادة المحال للمحاكمة التأديبية أو مجلس تأديب من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .	٣٨٣
	٧٣	فى شأن مدى جواز الجمع بين المادة «٢٥ مكرراً» والفقرة الأولى من المادة «٢٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .	٣٨٣
	٧٤	فى شأن مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا عن طريق المسابقة أو القوى العاملة قبل صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .	٣٨٤

	رقم المبدأ	موضوع المبدأ	رقم الصفحة
تابع : الترقيات بالرسوب وفقا للقرارين رقمى ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ و ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠	١٢٦	فى شأن تحديد المجموعة النوعية التى ينتمى إليها المعينون بدرجة كبير بالقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ عند تحديد نسبة الـ ١٠٪ لمنح العلاوة التشجيعية .	٤٣٢
	١٢٧	فى شأن تحديد السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاية للمعينين بوظيفة كبير بدرجة مدير عام وفقًا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ .	٤٣٣
	١٢٨	فى شأن مدى استمرار ندب العامل المنتدب إلى وظيفة قيادية من درجة مدير عام بعد تعيينه فى ٢٠٠٠/٩/١ بوظيفة كبير من درجة عام .	٤٣٣
	١٢٩	فى شأن مدى إلزاميه الحصول على موافقة الرقابة الإدارية قبل التعيين على وظيفة كبير بدرجة مدير عام إعمالاً للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ .	٤٣٤
	١٣٠	فى شأن مدى جواز التعيين بوظيفة كبير كتاب وكبير فنيين من درجة مدير عام طبقًا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ إذا كان العامل حاصل على مؤهل أقل من المتوسط .	٤٣٤
	١٣١	فى شأن مدى جواز ترقية العامل إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام وفقًا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ فى حالة عدم حصوله على تقرير فاية بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين .	٤٣٥
	١٣٢	فى شأن مدى جواز التعيين فى وظيفة كبير بدرجة مدير عام وفقًا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ دون اجتياز التدريب .	٤٣٦

	رقم المبدأ	موضوع المبدأ	رقم الصفحة
تابع : تحديد سن المعاش وإنهاء الخدمة	٢٧٢	فى شأن تحديد الوثيقة التى يعتد بها عند انتهاء الخدمة بسبب الإحالة إلى المعاش .	٥٥٢
	٢٧٣	فى شأن مدى أحقية العامل الذى حكم ببقائه فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين فى صرف الفرق بين ما تقاضاه عند سن الستين من مقابل نقدى لرصيد الإجازات وما يستحقه ببلوغه سن الخامسة والستين .	٥٥٢
	٢٧٤	فى شأن مدى صحة القرار الصادر بإنهاء خدمة أحد العاملين للانقطاع خلال فترة حبسه على ذمة أحد القضايا وصدر الحكم ببراءته .	٥٥٣
	٢٧٥	فى شأن مدى جواز استمرار العامل فى العمل بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وكيفية معاملته خلال هذه المدة .	٥٥٤
	٢٧٦	فى شأن مدى صحة قرار إنهاء خدمة المرخص له بإجازة بدون مرتب للتعاقد الشخصى ولم يقم بتجديد الإجازة الخاصة بعد انتهائها رغم إنذاره على عنوانه بالداخل .	٥٥٥
	[illegible]	فى شأن مدى جواز سحب قرار إنهاء الخدمة الصحيح والأثر المترتب على عدم السحب .	٥٥٦
	٢٧٨	فى شأن مدى جواز إنهاء خدمة العامل المحتفظ له بوظيفته بسبب هروبه من الخدمة العسكرية .	٥٥٧
	٢٧٩	فى شأن مدى تحصن القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل للانقطاع الذى تظلم منه لجهة عمله ولم يبت فيه إلا بعد مضى أكثر من ستين يوماً .	٥٥٨

	رقم المبدأ	موضـــوع المبـــدا	رقم الصفحة
	٢٩٥	فى شأن تحديد حالات التصريح للعامل بقيادة سيارة أجرة مملوكة له أو لغيره فى غير أوقات العمل الرسمية .	٥٧١
	٢٩٦	فى شأن مدى جواز السماح للعاملة الوصية على أولادها القصر بعمل المدير المسئول عن تجارة أولادها للحفاظ عليها من الضياع .	٥٧٢
	٢٩٧	فى شأن مدى جواز التصريح بفتح مكتب هندسى فى غير أوقات العمل الرسمية .	٥٧٣
	٢٩٨	فى شأن مدى جواز حساب المدة التى قضاها العامل بالمعسكرات الصيفية مأمورية رسمية فى ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٣٧ لسنة ١٩٨٥ .	٥٧٣
تابع : موضوعات متنوعة	٢٩٩	فى شأن مدى أحقية العامل الحاصل على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف عند منحه إجازة لمدة سنة لثبوت أن أدائه أقل وفقا لحكم المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى العلاوة الدورية .	٥٧٤
	٣٠٠	فى شأن مدى جواز اعادة حساب العلاوات الخاصة على نهاية ربط الدرجة التى عين عليها العامل وفقا للمرتب المحتفظ به إبان عمله السابق بالمكافأة الشاملة .	٥٧٥

التعيين فى الوظائف العامة

مبدأ رقم (١)
في شأن
منح فرص عمل للتعيين

-

إن وزارة الدولة للتنميـة الإدارية لا تملك سلطة التـعيـين الدائم ، أو المؤقت فى وحدات الجهاز الإداري بالدولة إذ أن ذلك مرجعه للسلطة المختصة ، ويقتصر دور الوزارة – بالنسبة للتعـيين الدائم – على الإفراج عن الدرجات التى تقدر السلطة المختصة شغلها وفقا لإحتياجاتها الفعلية بشرط أن تطلب السلطة المختصة ذلك بخطاب رسمى الى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، أما النسبة للتعيين المؤقت فإن وزارة الدولة للتنميـة الإداريـة لا تمانع فى تعاقد الجهات الإدارية مع من تشاء من عمالة مؤقتة وفقا لاحتياجاتها .

كما إن الوزارة ليس لديها مانع من تجديد التعاقد مع العمالة الموقتة ما دام ذلك فى حدود الإعتمادات المالية اللازمة للصرف على هذه العمالة بشرط أن تطلب السلطة المختصة ذلك مرفقا به البيانات المطلوبة فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة للصرف على هذه العمالة .

الجهـــة :

مبدأ رقم (٢)
البيانات والمرفقات الأساسية لإجـراءات شغـل الوظـائف الخاليـة

-

أولا : الأحكام القانونية التى تنظم شغل الوظائف الخالية :

١ ـ المادة « ١٥ » وما بعدها من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

٢ ـ المادتان « ١٠ مكرراً » و « ١١ » من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام

العاملين المدنيين بالدولة المعدلتان بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧

٣ ـ المادة الخامسة / الفقرة الثانية من قانون إنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

٤ ـ المواد «١١» و «١٣ فقرة أولى» و «١٤» و «٢٠» و «٢١» من قانون التأشيرات العامة للموازنة للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ .

٥ ـ المواد «٨» و «٩ فقرة ب» و «١٢» و «١٣» من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية **ثانياً :**

ممن ولمن توجه المكاتبات :

توجه المكاتبات الخاصة بشغل الوظائف الخالية من السلطة المختصة بالجهة إلى وزير الدولة للتنمية الإدارية ـ رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ـ حرصاً على سرعة البت .

ثالثاً : أعداد ومسميات الوظائف على مستوى الوحدة :

١ ـ نموذج الاستمارة رقم «٥» السابق اعتمادها من السلطة المختصة فى موازنة العام المالى، والمتضمنة أعداد ومسميات الوظائف الممولة والمشغولة وأعداد ومسميات الوظائف الشاغرة على مستوى الوحدة .

٢ ـ توضيح الفارق بين الوارد باستمارة «٥» والواقع الفعلى وأسبابه إن وجدت .

رابعاً : أعداد ومسميات الوظائف المطلوب شغلها : (بطريق التعيين / التكليف) .

١

م	مسمى الوظيفة	الدرجة	المجموعة النوعية	العدد	أعداد الوظائف الخالية على مستوى الوحدة		أعداد الوظائف المشغولة على مستوى الوحدة	مقر ممارسة الوظيفة
					أعداد الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكار	أعداد الوظائف التى خلت أثناء السنة		
	الوظائف التخصصية							
١								
٢								
٣								
	الوظائف المكتبية							
١								
٢								
٣								
	الوظائف الحرفية							
١								
٢								
٣								

٢ ـ هذا علمًا بأن هذه الوظائف بأعدادها ومسمياتها واردة باستمارة رقم «٥» ومعتمدة بجدول ترتيب الوظائف .

٣ ـ هذا علمًا بأن هذه الوظائف المطلوب شغلها لمواجهة احتياجات العمل الحقيقية على ضوء المقررات الوظيفية .

خامسًا : المبررات الموضوعية للإعلان عن شغل الوظائف :

(وجود الوظيفة خالية لا يعد مبررًا وحيدًا للإعلان عن شغلها)

١ ـ

٢ ـ

٣ ـ

إرشادات عامة للوحدة الإدارية

١ - يجب أن تكون البيانات والمرفقات كاملة ومعتمدة من السلطة المختصة ، أو من تفوضه .

٢ ـ بعد انتهاء دراسة الجهاز للاقتراح الوارد من السلطة المختصة وفقًا للبيانات والمرفقات الأساسية يكون للسلطة المختصة البدء في اتخاذ إجراءات التعيين أو التكليف وفقًا للقواعد القانونية المقررة .

٣ - في حالة الموافقة على الإعلان عن شغل عدد من الوظائف ، فإنه يكون للوحدة الإدارية نشر إعلان ـ بصحيفتين يوميتين ـ للتقدم لشغل هذه الوظائف بطريق النقل من بين العاملين بالجهات الإدارية وحدهم ودون غيرهم ، وتيسيراً على الوحدات الإدارية فإنه يمكن لها من البداية أن تطلب وفق تقديرها أن يكون الإعلان عن شغل الوظيفة بطريق النقل أو التعيين من خارج الجهات الإدارية ، على أن تكون الأولوية عند الاختيار لمن يتقدم من داخل الجهات الإدارية .

٤ - ضرورة مراعاة عدم تضمين الإعلان أية شروط إضافية أخرى تزيد عن مطالب التأهيل الأساسية الواردة ببطاقات الوصف المعتمدة ، لعدم تعرضه للبطلان .

٥ - يجب إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالخلوات في الوظائف التي ترتبت على شغل الوظائف المعلن عنها من بين العاملين بالجهات الإدارية ، وبحيث تتحدد أعداد درجات الوظائف التي خلت بتلك الوحدات لاتخاذ ما يلزم بشأنها في ضوء القواعد العامة المقررة .

٦ - يجب على الجهة الإدارية ، بعد صدور قرار التعيين ارسال إقرارات استلام العمل للوظائف التى ووفق على الإعلان عنها أو اتخاذ إجراءات التكليف بشأنها وتم شغلها بالفعل مع بيان الجهة التى كان يعمل بها من شغل الوظيفة ودرجته الوظيفية إن كان من العاملين بالجهات الإدارية المختلفة وشغل الوظيفة بطريق النقل ، وذلك لضبط استمارة الموازنة فى الجهتين ومخاطبة وزارة المالية لاتخاذ اللازم نحو إعادة تمويل الوظائف الشاغرة المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى شغلت بالإعلان السابق ، ووفق ما تقضى به أحكام المادة «١٣» فقرة «أ» «١٧» فقرة «ب» من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة «٨» فقرة «أ» من تأشيرات الهيئات الاقتصادية .

* للوحدة الإدارية أن تحدد رقم الفاكس الذى يمكن مخاطبتها عليه .
* سيتم الرد فى حدود ٣٠ يومًا من تاريخ ورود الطلب مستوفيًا للبيانات والمعلومات الأساسية السابقة كاملةً .
* وقد تشاركوننا الرأى فى أن عدم ورود البيانات السابقة كاملةً يحول بين الجهاز وبين البت فى الاقتراح .

الجهـــة :

مبدأ رقم (٣)

البيانات والمرفقات الأساسية

لتجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة

أولا : الأحكام القانونية التى تنظم تجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة :

١ ـ المادة «١٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

٢ ـ قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم «٢٥» لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف العمالة المؤقتة .

٣ ـ المادتان «٢٧» و«٢٨» من قانون التأشيرات العامة للموازنة للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ .

٤ ـ المادة «١٨» من قانون التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية .

ثانيا : ممن ولمن توجه المكاتبات :

توجه المكاتبات الخاصة بتجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة من السلطة المختصة بالجهة إلى وزير الدولة للتنمية الإدارية ـ رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ـ حرصاً على سرعة البت .

ثالثا : البيانات الأساسية اللازمة لتجديد التعاقد مع العمالة المؤقتة :

١ ـ

م	الاسم	تاريخ الميلاد	الوظيفة	المؤهل وسنة التخرج	المكافأة الشاملة شهريا	تاريخ بدء اول تعاقد	تاريخ نهاية التعاقد المقترح تجديده	مدة التجديد المقترحة
	حملة المؤهلات العليا							
١								
٢								
٣								
٤								
٥								
	حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة والأقل من المتوسطة							
١								
٢								
٣								
٤								
٥								
	بدون مؤهل							
١								
٢								
٣								
٤								

٢ ـ مدة التجديد المقترحة (ثلاثة أشهر / ستة أشهر / سنة كاملة) اعتبارًا من ....

٣ ـ قيمة الاعتماد المالى المدرج ببند «٢» مكافآت شاملة / نوع «٣» أجور موسمية بموازنة عام ٢٠٠٠/٢٠٠١ هى : .... جنيهًا .

٤ ـ جملة التكاليف المالية للتعاقدات القائمة فعلاً هى : .... جنيهًا .

٥ ـ جملة التكاليف المالية لتجديد التعاقد على أساس المكافأة المقترحة هى : .... جنيهًا .

٦ ـ ما يفيد سماح البند بالصرف حتى نهاية المدة المقترحة ، على العمالة المؤقتة فعلاً بالجهة والعمالة المؤقتة المطلوب تجديد التعاقد معها .

مبدأ رقم (٤)

في شأن

مدى جواز شغل الوظيفة بدون اعلان فى الصحف اليومية

-

هذا الموضوع تحكمه نص المادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه (تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التى يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة فى صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وتحدد السلطة المختصة الوظائف التى يكون شغلها بامتحان وتلك التى تشغل بدون امتحان) .

كما أوضحت المذكرة الإيضاحية لذات القانون أن اشتراط الاعلان عن الوظائف الخالية فى صحيفتين يوميتين على الأقل لضمان علم الكافة وبما يحقق المساواة أمام المواطنين فى تولى الوظائف العامة وتكافؤ الفرص بينهم طبقا لأحكام الدستور .

وفى ضوء ما تقدم فإنه فى حالة الاعلان عن شغل الوظائف فى صحيفة لا يتوافر فيها صفة اليومية فإن ذلك يعد مخالفة للمادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تهدر مبدأ من المبادىء الدستورية وهو مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين فى المساواة فى تولى الوظائف العامة ويعد قرار السلطة المختصة بالتعيين فى هذه الحالة بدون اتباع احكام المادة ١٧ المشار اليها تعيينا منعدما لمخالفته الدستور والقانون .

مبدأ رقم (٥)

فى شأن

الضوابط الحاكمة لقوائم الانتظار

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «١٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

* الإعلان عن شغل الوظائف بالتعيين بغير طريق الامتحان لا يتولد عنه بأى حال من الأحوال ما

يسمى بقائمة الانتظار ولا تعد قائمة الانتظار إلا فى حالة الإعلان عن شغل الوظائف بامتحان .

* فى حالة الإعلان عن شغل الوظائف بامتحان وصدور قرارات بتعيين كامل العدد المعلن عنه فإنه لا مجال لإعداد قائمة انتظار .

* تعد قائمة الانتظار فقط فى حالة عدم اكتمال شغل الوظائف المعلن عنها وتكون صالحة فى حدود العدد الباقى فقط ، وتسقط باكتمال هذا العدد أو بمرور السنة المالية المعلن خلالها ، ويشترط لصحة قائمة الانتظار أن يرتب الناجحون فى القائمة على أساس الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى فى نتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يقدم الأعلى مؤهلاً وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجًا فإن تساويا يقدم الأكبر سنًا .

أى استخدام لقائمة انتظار فى غير الحالات المحددة لها أو فاقدة لشروط صحتها لا ينتج أثرًا قانونيًا ويرتب المسئولية التأديبية .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص فى المادة «٢١» من هذه اللائحة على أنه :

« لا تعد قائمة انتظار للمرشحين للتعيين إلا فى حالة الإعلان عن شغل الوظائف بامتحان وعدم تعيين كامل العدد المعلن عنه .

وتكون هذه القائمة صالحة فى حدود العدد الباقى فقط وتسقط باكتمال تعيين هذا العدد أو بانتهاء سنة من تاريخ إعلان النتيجة .

ويشترط لصحة قائمة الانتظار أن يرتب الناجحون فى القائمة على أساس الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يقدم الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجًا فإن تساويا تقدم الأكبر سنًا .

وأى استخدام لقائمة انتظار فى غير الحالات المحددة لها أو فاقدة لشروط صحتها لا ينتج أثرًا قانونيًا ويرتب المسئولية التأديبية » .

مبدأ رقم (٦)

فى شأن

قواعد المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف

-

يتم الإعلان عن شغل الوظائف بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية والتأشيرات العامة للموازنة ، ويكون شغل الوظائف بإحدى طريقتين :

★ **شغل الوظائف بدون امتحان :**

إذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة ، فيكون التعيين طبقًا للمؤهل الأعلى وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجًا فالأكبر سنًا .

★ **شغل الوظائف بامتحان :**

وفى هذه الحالة يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى هذا الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً وعند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية للأعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجًا فإن تساويا تقدم الأكبر سنًا .

* ويكون للمجند ولمن أتم خدمته الإلزامية وفقًا للمادة « ٤١ » من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية وأولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى ذات مرتبة النجاح ، وفى حالة التعيين فى الوظيفة بامتحان مسابقة تكون له الأولوية فى التعيين على زملائه الناجحين معه فى ذات الامتحان المتساوين معه فى درجات أو مرتبة النجاح ويشترط للتمتع بهذه الأولوية تقديم المجند شهادة تفيد أن درجة أخلاقه لا تقل عن جيدة أو تقاريره السرية (مرضية) .
* وتلتزم الجهات الإدارية بإعلان قرار التعيين فى لائحة الإعلانات الداخلية بالوحدة لمدة أسبوع من تاريخ صدوره .
* ويعتبر هذا الإعلان موجهًا للكافة ويقع تتبع ذلك على المتقدم لشغل الوظيفة وعلى المتقدم لشغل

الوظيفة أن يتسلم العمل خلال شهر من أخر يوم للإعلان أو خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إخطاره بخطاب موصى عليه على عنوانه الوارد فى طلب شغل الوظيفة - إن رأت الإدارة ذلك - أيهما أكبر .

* ويترتب على عدم تسلم العمل خلال المدة السابقة اعتبار قرار التعيين كأن لم يكن .

مبدأ رقم (٧)
فى شأن
مدى تحديد أقدمية أوائل الخريجين المعينين
هل من تاريخ موافقة مجلس الوزراء فى ٢٠٠٠/١/٤
أم موافقة وزير الدولة للتنمية الإدارية فى ٢٠٠٠/٧/١

-

إعمالاً للمادة (٢٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تقضى بأن « تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها .... » .

وحيث أن أقدمية أوائل الخريجين المرشحين لشغل وظائف بالجهاز الإدارى للدولة تتحدد على ضوء ما تضمنته خطابات الترشيح الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والتى حددتها اعتبارًا من ٢٠٠٠/٧/١ تاريخ موافقة وزير الدولة للتنمية الإدارية على التعيين وهو أيضًا تاريخ تمويل الدرجات التى تم تعيينهم عليها .

وعلى ذلك تتحدد أقدمية أوائل الخريجين دفعتى ١٩٩٨ ، ١٩٩٩ اعتبارًا من ٢٠٠٠/٧/١، ويعتبر ذلك مبدأ بالنسبة للدفعات الأخرى والتى يتم تعيينها بهذا الأسلوب .

مبدأ رقم (٨)

في شأن

كيفية تحديد اقدمية العامل عند تعيينه

فى حالة تعديل ترشيحه للعمل بجهة أخرى

-

هذا الموضوع تحكمه نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن (تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها) .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بفتواها المنعقدة بجلسة ١٩٨٥/٥/١٥ الى أن اقدمية المرشحين للتعيين طبقا لاحكام القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ ببعض الاحكام الخاصة بالتعيين فى الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام تحدد على الوجه الآتى :

أولا : من تاريخ الترشيح فى حالة اخطار العامل بقرار التعيين طبقا للإجراءات المنظمة لذلك ومبادرته الى تسلم العمل وكذلك فى حالة عدم اخطاره بقرار التعيين بسبب تراخى جهة الإدارة فى الإلتزام بالإجراءات المنظمة لذلك .

ثانيا : اذا تم اخطار المرشح بالترشيح والتعيين طبقا للإجراءات المقررة وامتنع عن تسلم العمل لرغبته فى تعديل ترشيحه فإذا تعدل ترشيحه الى جهة اخرى وجدد قرار تعيينه بها فتحدد اقدميته من تاريخ الترشيح الجديد المعدل .

أما إذا لم يتم تعديل ترشيحه فيكون الترشيح الأول قد سقط فإذا سلمته جهة الإدارة العمل رغم ذلك واعتبرت قرار تعيينه لازال قائما فإن امتناعه عن تسلمه العمل كان بسبب راجع اليه وحده ومن ثم تتحدد اقدميته من تاريخ تسلمه العمل .

ووفقا لما تقدم تتحدد اقدمية العامل من تاريخ الترشيح الأول إذا كان عدم تسلمه العمل أو تعديل ترشيحه راجعا لسبب لا دخل لإرادته فيه .

مبدأ رقم (٩)

فى شأن

مدى جواز وضع المكلف تحت الاختبار

أو نقل المكلف إلى مجموعة أخرى بسبب عدم الصلاحية

-

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ فى شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين الصحيين والفئات الطبية المساعدة والتى تنص المادة «٦» منه ان على المكلف أن يقوم بأعمال وظيفته ما بقى التكليف ، وفى جميع الأحوال يصدر قرار إلغاء التكليف أو إنهاء الخدمة أثنائه من وزير الصحة .

ومتى كان ذلك فإن النظام الخاص بالتكليف ابتداء أو إلغائه أو إنهاء الخدمة أثنائه نظمه القانون المذكور باعتباره قانونًا خاصًا يحكم هذه المسألة ، وعليه فإن نظام التكليف لا يعرف وضع المكلف تحت الاختبار وفقًا لحكم المادة «٢٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما لا يعرف نقل المكلف إلى مجموعة نوعية أخرى غير المكلف للعمل عليها .

ويرجع فى شأن عدم صلاحيته إلى وزير الصحة لاستخدام سلطته المحددة بالمادة «٦» من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ والذى له سلطة إنهاء التكليف أو إنهاء الخدمة .

مبدأ رقم (١٠)

فى شأن

تثبيت العمالة المؤقتة

-

إن سياسة وزارة الدولة للتنمية الإدارية قائمة على الاستجابة لجميع طلبات الجهات لتثبيت العمالة المؤقتة ، وتنفيذًا للفقرة الثانية المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة «٢٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

فقد أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم «٦» لسنة ٢٠٠٠ بشأن تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على درجات دائمة ، وقد ورد به النص على أن الطلب المقدم من الجهة الإدارية للحصول على موافقة الجهاز ، يجب أن يتضمن بيانًا من إدارة شئون العاملين المختصة معتمدًا من السلطة المختصة ومتضمنًا الآتى :

١- ما يفيد أن المطلوب تعيينه معينًا بمكافأة شاملة بالوحدة خصمًا على اعتمادات بند «٢» مكافآت شاملة نوع «٣» أجور موسميين فقط ، ويخرج عن ذلك الذين تم إلحاقهم بالوحدة خصمًا على اعتمادات الموازنة الأخرى أيًا كان نوعها .

٢ - ما يفيد أن تعيين العامل بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة أو إن تجديد تعيينه قد تم وفقًا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للموازنة العامة للدولة والتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية فى هذا الشأن ، ووفقًا للإجراءات التى نص عليها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة .

٣ - ما يفيد أنه قد مضى على تعيين العامل المعين بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة فى ذات الوحدة التى يتم تعيينه فيها .

٤ - اقتراح بدرجة بداية التعيين المطلوب التعيين عليها بالنسبة لكل عامل ، ويجرى تحديد الدرجة المالية للعمالة المؤهلة طبقا لتقييم المؤهل الدراسى الحاصل عليه العامل ... أما بالنسبة للعمالة غير المؤهلة ، فيتم تحديد الدرجة المالية وفقا لدرجة بدء التعيين للوظيفة التى يشغلها العامل الواردة بجدول الترتيب المعتمد للوحدة (السادسة بأى من المجموعة الحرفية أو الخدمات المعاونة بحسب الأحوال أو الدرجة الخامسة الحرفية وفقا للوظيفة التى يشغلها العامل إذا ما توافرت خبرة عملية متصلة خمس سنوات على الأقل فى ذات الوحدة) .

٥ - اقتراح بتصويب اعتمادات بند (٢) مكافآت شاملة / نوع (٣) أجور موسميين وذلك بتخفيضها مقابل تكاليف العمالة التى يتم تعيينها على درجات دائمة بموازنتها .

وفى جميع الأحوال ، يتم التعيين دون إعلان أو امتحان ، وفى حدود موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وبالأسماء والأعداد والدرجات المحددة فى هذه الموافقة .

مبدأ رقم (١١)

فى شأن

مدى قانونية اختصاص لجنة شئون العاملين

فى التصدى لمعرفة مدى صلاحية المحامين المعينين

تحت الاختبار لأول مرة وتحديد الرئيس المباشر والرئيس الأعلى للمحامين

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد «٧ ، ٨ ، ٢٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية للمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ، والمادة «٢٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالدولة .

ونظراً إلى أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية قد خلت نصوصه من وضع المعين لأول مرة فى وظيفة محام ثالث تحت الاختبار ولم تحدد الأداة التى تقرر ثبوت صلاحيته أثناء هذه الفترة من عدمه ، فإنه يكون قد خلا من تنظيم متكامل لهذه المسألة مما يجعل الرجوع إلى الشريعة العامة فى هذا الشأن أمراً واجباً تطبيقاً للمادة «٢٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

وبالرجوع إلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة ، فإن التنظيم الذى وضعه المشرع فى المادة «٢٢» من هذا القانون ينطبق على شاغلى وظيفة محام المعين لأول مرة بحيث يوضع تحت الاختبار وتحكم على صلاحيته من عدمه لجنة شئون العاملين بالوحدة والمشكلة طبقاً للمادة «٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ولا يعتبر ذلك تدخلاً فى أعمال الإدارات القانونية باعتبار خضوع المعين لأول مرة تحت الاختبار أمر تقتضيه الأصول العامة ويتعلق ببداية العلاقة الوظيفية .

ويتحدد الرئيس المباشر والأعلى حسب التدرج الوارد بالإدارة القانونية وحدها .

مبدأ رقم (١٢)

فى شأن

كيفية المفاضلة بين المؤقتين عند تعيينهم

طبقا للفقرة الثانية من المادة «٢٣» المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

-

هذا الموضوع تحكمه الفقرة الثانية من المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ « كما يجوز استثناءًا من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقًا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة » .

وعليه فإن للسلطة المختصة إذا ما استخدمت حقها الثابت قانونًا فى إجراء التعيين أن يكون ذلك على وظائف ممولة وشاغرة ومحتفظ بها على سبيل التذكار .

ويجوز للسلطة المختصة فى حالة عدم وجود هذه الوظائف أن تطلب قبل اتخاذ أى إجراء من إجراءات التعيين تمويل وظائف ملائمة لتعيينهم عن طريق التمويل الذاتى بإلغاء وظائف أخرى مقابل إنشاء وظائف جديدة للتعيين عليها .

ولا يجوز اتخاذ أى إجراء من إجراءات التعيين إلا بعد إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالأعداد المطلوب تعيينهم على درجات دائمة والحصول على موافقته ، ويتم التعيين فى حدود هذه الموافقة وعند التزاحم بين المؤقتين يتم التفضيل لمن قضى مدة أطول بالعقد المؤقت وفى حالة التساوى فى المدد يتم تطبيق أحكام المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (١٣)

فى شأن

مدى جواز التعيين

بعد السن القانونية لترك الخدمة والأثر المترتب على ذلك

-

إن سن انتهاء الخدمة طبقًا لحكم المادة «٩٥» هو سن الستين وبالتالى فإنه يمتنع إجراء التعيين بعد هذه السن ، إلا أنه إذا ما صدر قرار بالتعيين بالمخالفة لذلك فإن وجود العامل فى الخدمة يكون من قبيل الوجود الفعلى (موظف فعلى) ويكون ما صرف له من أجر يعتبر بمثابة تعويض عن أجر مقابل عمل ويعامل من كافة الوجوه على هذا الأساس ولا تعتبر المدة التى قضاها فى الخدمة مدة عمل مما يستتبع أحقيته فى استرداد ما خصم منه كأقساط تأمينية باعتبارها جزء من التعويض الذى يستحقه .

مبدأ رقم (١٤)

في شأن

تحديد الإجراء الذى يتم اتخاذه

بالنسبة للعاملين الذين لم يحضروا لإستكمال مسوغات التعيين

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٤» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث تتخذ اجراءات التعيين للمرشح بالعرض على لجنة شئون العاملين ، ويصدر قرار التعيين ، ويخطر العامل فور صدور قرار التعيين لاستلام العمل فإذا لم يتقدم خلال شهر لاستلام العمل اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن ، ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يوما من تاريخ صدور قرار التعيين وعليه تتخذ اجراءات التعيين وصدور القرار أولا والاخطار ثم يتم تطبيق احكام المادة «٢٤» من اللائحة التنفيذية على النحو السابق .

مبدأ رقم (١٥)

فى شأن

مدى جواز تثبيت العمالة المؤقتة

بمشروعات المحافظات والذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية المشروع

وليس من موازنة المحافظة وذلك فى ضوء القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

-

نصت المادة الثانية بند «١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن المقصود بالوحدة فى تطبيق أحكام هذا القانون :

أ- كل وزارة أو مصلحة أو جهاز له موازنة خاصة .

ب - كل وحدة من وحدات الحكم المحلى .

ج - الهيئات العامة .

كما نصت الفقرة الثانية من المادة «٢٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ كما يجوز استثناء من حكم المادة «١٧» تعيين العاملين المعينين بمكافأة شاملة على اعتمادات الأجور وفقًا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وإذ أن تلك المشروعات تعتبر فى حكم المشروعات الخاصة التى يحكمها قانون العمل الفردى الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ خاصةً وأن كافة التعاقدات التى تمت بين العاملين وإدارة المشروع أساسها عقد عمل فردى ويتقاضون مرتباتهم من ميزانية المشروع وليس على موازنة المحافظة .

وحيث أن الشروط الواردة بتثبيت العمالة المؤقتة المذاعة بكتاب دورى الجهاز رقم «٦» لسنة ٢٠٠٠ منها أن يكون معينًا بمكافأة شاملة بالوحدة خصمًا على اعتمادات بند «٢» مكافآت شاملة نوع «٣» أجور موسميين فقط .

فمن ثم لا يجوز تثبيت تلك العمالة على درجات دائمة وفقًا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ لعدم استيفاء هذا الشرط .

مبدأ رقم (١٦)

فى شأن

خضوع العامل المعين بعقد مؤقت

بعد تعيينه على وظيفة دائمة لفترة الاختبار

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى أوجبت وضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل .... ووضع العامل تحت الاختبار عند تعيينه لأول مرة لثبوت صلاحيته لشغل الوظيفة المعين عليها .

فإذا ثبت أن العامل المعين قد التحق قبل تعيينه بعقد مؤقت على وظيفة تتماثل فى واجباتها ومسئولياتها مع الوظيفة المعين عليها وكان خلال هذه المدة يقوم بأعمال هى بعينها ذات أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها وقضى المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية عقده بسبب عدم الصلاحية فإنه لا يتصور إخضاعه مرة أخرى لفترة اختبار عند تعيينه على وظيفة دائمة لثبوت صلاحيته عن أعمال ثبت صلاحيته لها بدليل صدور قرار السلطة المختصة بتعيينه فيها .

وعليه فإن العامل المؤقت الذى قضى فى وظيفة مماثلة للوظيفة التى عين بها على درجة دائمة فى الواجبات والمسئوليات واجتاز المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية تعاقده بسبب عدم الصلاحية لا يجب وضعه تحت الاختبار عند تعيينه على وظيفة دائمة مماثلة فى الواجبات والمسئوليات للوظيفة المتعاقد عليها بصفة مؤقتة .

أما العامل المعين على وظيفة مؤقتة عند تعيينه على وظيفة دائمة غير مماثلة فى الواجبات والمسئوليات للوظيفة المعين عليها ، فيخضع لفترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة «٢٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (١٧)

فى شأن

صرف النظر عن التعيين

-

العامل الذى صدر قرار بتعيينه ولم يتسلم العمل فى المدة المحددة قانونًا تكون درجته الوظيفية المخصصة له محتفظًا بها على سبيل التذكار وليست خالية ، كما أن إعمال حق السلطة المختصة فى قبول العذر وسحب قرار صرف النظر عن التعيين الذى صدر أو الذى كان ينبغى أن يصدر قانونًا يرتبط بوجود درجة خالية بالجهة الإدارية لمن يراد قبول عذره وتعيينه .

ونظرًا لأنه بصدور التأشيرات العامة لموازنة السنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ ووفقًا لما تضمنته المادة «١٢» لم تعد الجهات تحتفظ فى موازنتها إلا بدرجات الوظائف المشغولة فقط ، أما درجات الوظائف الشاغرة أو التى تخلو خلال العام فلا تحتفظ بها الجهة الإدارية كدرجة خالية وإنما على سبيل التذكار ، وهذه الدرجة لا يجوز إعادة تمويلها إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وبالتالى فإن إعمال حق السلطة المختصة فى قبول العذر يقتضى أولاً وقبل اتخاذ أى إجراء من إجراءات سحب صرف النظر موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على إعادة تمويل الدرجة .

هذا علمًا بأن الجهاز لا يوافق على إعادة تمويل أية درجة محتفظ بها على سبيل التذكار لتمويل درجة لمن يراد سحب صرف النظر عن تعيينه إلا إذا كان العامل المطلوب سحب قرار صرف النظر له قد تقدم بطلب لقبول عذره خلال ٩٠ يومًا من تاريخ صدور قرار التعيين دون أن يخل ذلك بحقه فى التقدم كتعيين جديد فى الوظائف الشاغرة التى يوافق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإعلان عنها وفقًا للقواعد المقررة بالقانون .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص المادة «٢٤» من اللائحة على أنه :

« يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشرة أيام وفقًا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها فى المادة «٩» من اللائحة » .

وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه ، فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذرًا تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يومًا من تاريخ صدور قرار التعيين .

مبدأ رقم (١٨)
فى شأن
مراحل التعليم
التى تقوم مقام شهادة محو الأمية عند التعيين فى الوظائف العامة

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد الثانية ، والثالثة ، والثالثة عشر من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩١ فى شأن محو الأمية وتعليم الكبار .

وقد حددت المادة الثانية المقصود بمحو الأمية فى حكم هذا القانون بأنه تعليم المواطنين الأميين للوصول بهم إلى مستوي نهاية الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى ، كما ألزمت المادة الثالثة بمحو أمية كل مواطن يتراوح عمره ما بين الرابعة عشرة والخامسة والثلاثين غير المقيد بأية مدرسة ولم يصل فى تعليمه إلى مستوى نهاية الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى .

وقد اشترطت المادة الثالثة عشر للتعيين فى الوظائف العامة بالجهاز الإدارى للدولة الحصول على شهادة محو الأمية ، ويسرى حكم هذه المادة بعد أربع سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون (اعتبارًا من ١٩٩٥/٩/٢١) .

وعليه فإن المتقدم لشغل إحدى الوظائف بالجهاز الإدارى للدولة اعتبارً من ١٩٩٥/٩/٢١ يلتزم بتقديم شهادة محو الأمية أو ما يقوم مقامها وهى شهادة إتمام الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسى باعتبار أن أحدهما يغنى عن الآخر ، مع ملاحظة أن تكون شهادة محو الأمية وفقًا للنموذج والضوابط التى وضعتها فى هذا الشأن الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ، ولا يعتد فى هذا الشأن بغير هذا النموذج .

مبدأ رقم (١٩)

فى شأن

بعض استفسارات عن تطبيق

القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩١ بشأن محو الأمية وتعليم والكبار

-

١ . **بالنسبة للتعيين فى الوظائف العامة** :يعتبر تقدم المواطن بشهادة محو الأمية أو ما يقوم مقامها شرط صلاحية للتعيين ، حتى ولو تجاوز سنه الخامسة والثلاثين عامًا ، باعتبار أن الالتزام بمحو الأمية بالنسبة للتعيين قائم فى كل الأحوال .

٢ . **بالنسبة لترتيب الآثار للمعينين فعلاً**: إن العامل الملزم بمحو أميته (من سن ١٤ وحتى ٣٥ سنة) ولم يتقدم بعد مرور أربع سنوات من ١٩٩١/٩/٢١ حتى ١٩٩٥/٩/٢١ بشهادة تفيد محو أميته على النموذج المعد لذلك وفقًا للكتاب الدورى رقم «٨» لسنة ١٩٩٨ أو ما يقوم مقامها ، يترتب بقوة القانون الآثار المحددة بالمادة «١٣» **وهى** :

(عدم استحقاق الترقية أو العلاوة الدورية أو العلاوة التشجيعية)

ومقتضى زوال الأثر استحقاق العامل بعد تقدمه بالشهادة لما حرم منه من ترقيات أو علاوات ، باعتبار أن النص جاء بمعنى « زوال الأثر » تشجيعًا للعاملين للسعى لمحو أميتهم وهى الحكمة التى صدر من أجلها قانون محو الأمية وتعليم الكبار .

٣ ـ **العامل الموجود بالخدمة وزادت سنه عن ٣٥ سنة فى ١٩٩١/٩/٢١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩١** : غير مطالب بتقديم شهادة محو أمية أو ما يقوم مقامها ، ولا تترتب الأثار الواردة بالمادة «١٣» من القانون على هذه الحالة ، وذلك باعتبار أنه خارج عن نطاق الإلزام بتقديم هذه الشهادة .

٤ ـ **العامل الموجود بالخدمة فى ١٩٩١/٩/٢١ وسنه أقل من ٣٥ سنة** :فإنه واقع فى نطاق الإلزام بتقديم شهادة محو الأمية ، فإذا لم يتقدم بها حتى تاريخ ١٩٩٥/٩/٢١ تترتب بشأنه الأثار المنصوص عليها فى المادة «١٣» .

٥ ـ **العامل الذى عين بعد ١٩٩١/٩/٢١ دون أن يقدم شهادة محو الأمية** : باعتبارها أحد مسوغات التعيين ، يعتبر قرار تعيينه مخالفًا للقانون ، إلا أن المخالفة لا ترقى إلى درجة الجسامة التى تعدمه ، ويتحصن بمضى المدة ، غير أن العامل يظل ملزمًا بتقديم الشهادة ، وإذا لم يقدمها ترتبت فى شأنه الأثار المحددة بالمادة «١٣» .

مبدأ رقم (٢٠)

فى شأن

مدى إمكانية سحب القرار الساحب للتعيين

بسبب فقد الجنسية المصرية ثم ثبوتها بحكم قضائى

ـ

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٠» والمادة «٩٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث اشترطتا لشغل الوظيفة العامة تمتع العامل بالجنسية المصرية ، وفقد هذه الجنسية يؤدى إلى انتهاء الخدمة .

وعليه فإن ثبوت فقد المعين لشرط الجنسية يستوجب سحب قرار تعيينه وصدور حكم من المحكمة المختصة بثبوت الجنسية المصرية للأب يكسب الابن ذات الجنسية ويكون موجبًا لسحب القرار الساحب للتعيين ، وتعتبر مدة الخدمة من تاريخ تعيينه مدة خدمة صحيحة يتدرج خلالها بالعلاوات ، إلا أنه لا يتقاضى أجر عن المدة التى استبعد فيها من الخدمة باعتبار أن الأجر مقابل العمل ، ولا يستحق تعويضًا باعتبار أن السبب كان يرجع إليه .

مبدأ رقم (٢١)

فى شأن

مدى جواز سحب القرار الصادر

بصرف النظر عن تعيين أحد العاملين لوجوده تحت تصرف القوات المسلحة

فى حالة عدم إخطاره للجهة الإدارية بالتجنيد أو طلب الاحتفاظ بالوظيفة

-

قرار صرف النظر عن التعيين الصادر خلال الفترة التى كان يقضى فيها العامل عقوبة الحبس تنفيذاً للحكم الصادر ضده ووجوده تحت تصرف القوات المسلحة صحيح ، وذلك بسبب أن المذكور جند ولم يخطر الجهة الإدارية بتجنيده أو طلب الاحتفاظ بالوظيفة طبقًا للمادة «٤٣» من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ .

وطالما أن القرار بصرف النظر عن تعيينه صدر صحيحًا فإنه لا يرد عليه السحب ، ويمكن للعامل أن يتقدم لشغل إحدى الوظائف وفقًا للقواعد العامة للتعيين المبتدأ .

مبدأ رقم (٢٢)

فى شأن

مدى جواز سحب القرار الصادر

باعتبار تعيين العامل كأن لم يكن عند ثبوت تجنيده

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٣) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية التى تنص على إنه « يجب على الجهاز الإدا رى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيًا كان عدد العاملين فيها وكذلك الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وأصحاب الأعمال الذين لا يقل عدد العاملين لديهم عن عشرة أن يحتفظوا لمن يجند من العاملين بوظيفته أو بعمله أو بعمل مماثل إلى أن ينتهى من أداء الخدمة العسكرية والوطنية ويجوز شغل وظيفة المجند أو عمله بصفة مؤقتة خلال هذه المدة .

كما يكون عليها إخطار الوحدات العسكرية بما يفيد حفظ وظيفة المجند فى مدة أقصاها ثلاثون يومًا من تاريخ إخطارها بتجنيد العامل .

ويعاد الموظف أو العامل إلى الوظيفة المحتفظ له بها إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية والوطنية ويجب إعادته للعمل خلال ستين يومًا من تاريخ تقديم الطلب ويعتبر تقديم الطلب هو تاريخ عودته للعمل ، وإذا لم يقدم الموظف أو العامل طلبه فى الميعاد أو لم يتسلم عمله خلال ثلاثين يومًا من تاريخ أمر العودة للعمل جاز رفض طلب إعادته ما لم يكن التأخير لعذر مقبول .

ومؤدى ذلك أنه لا يجوز سحب القرار الصادر بالتعيين واعتباره كأن لم يكن طالما ثبت أن العامل مجند ويتعين على الجهة الإدارية الاحتفاظ للمعين بالوظيفة خلال فترة تجنيده تنفيذًا لأحكام المادة (٤٣) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية بشأن إعادته إلى الوظيفة المحتفظ بها إذا طلب ذلك خلال المدة المحددة قانونًا وعلى النحو السابق .

مبدأ رقم (٢٣)

فى شأن

تحديد تاريخ سريان التوصيات التى تنتهى اليها لجنة شئون العاملين وما اذا كانت من تاريخ اجتماع اللجنة أم اعتماد السلطة المختصة

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد أرقام « ٤ ، ١٦ ، ٢٤ ، ٣٨ ، ٥٢ » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، حيث يبين منها اختصاص لجنة شئون العاملين فى المسائل التى تعرض عليها مجرد توصيات تعرض على السلطة المختصة بالإسلوب والإجراءات المحددة بالمادة « ٤ » من القانون المذكور فيما عدا اعتماد تقارير الكفاية حتى شاغلى الدرجة الأولى ، فإن ما يصدر عنها من اعتماد فى هذا الشأن يعتبر قرارًا نهائيًا باعتباره لا يحتاج إلى اعتماد من السلطة المختصة .

وعلى ذلك فإن تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شئون العاملين هو التاريخ المعول عليه عند النظر فى التعيينات أو الترقيات وغيرها من الموضوعات التى تختص لجنة شئون العاملين بالنظر فيها وما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات - ما لم تحدد السلطة المختصة بذات المحضر تاريخ آخر يعتد به - وبذلك فإن القرارات التنفيذية الصادرة بناء على اعتماد السلطة المختصة لما ورد بمحضر لجنة شئون العاملين من موضوعات ترجع أثرها إلى تاريخ موافقة السلطة المختصة على محضر لجنة شئون العاملين وذلك كله بشرط أن تكون موافقة السلطة المختصة معبرة عن إرادتها فى الاعتماد وإحداث الأثر القانونى وليس مجرد التأشير بالنظر أو الإحاطة أو العلم .

مبدأ رقم (٢٤)

فى شأن

مدى جواز حفظ الوظيفة لمن عين ضمن أوائل الخريجين
ولم يتسلم العمل لحين الانتهاء من منحة دراسية أو دورة تدريبية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمستبدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ١٩٩٩ والتى تقضى « بأنه يقوم مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذر تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يومًا من تاريخ صدور قرار التعيين .

وعليه فإن صدور قرار تعيين أحد العاملين باعتباره من أوائل الخريجين ، يعتبر فى حقيقته قرار تعيين مما يخضع للأحكام الوارد النص عليها فى المادة (٢٤) من اللائحة

التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة ، وهو تعيين مبتدأ لأول مرة ، ويتعين إخطار المعين لاستلام العمل فإذا لم يتقدم للاستلام خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن ما لم يقدم عذرًا تقبله السلطة المختصة خلال تسعون يومًا من تاريخ صدور قرار التعيين .

فإذا ما ثبت أن المعين يلتحق بدورة تدريبية أو منحة بإحدى الجهات الأخرى فإن ذلك لا يعتبر عذرًا يحول بينه وبين استلام العمل لضرورة ذلك لقيام العلاقة الوظيفية ، والجهة وشأنها بعد ذلك في استمراره في المنحة أو الدورة وفقًا للقواعد المقررة في هذا الشأن .

مبدأ رقم (٢٥)

في شأن

مدى جواز تعيين العامل المعين بموجب عقد مؤقت في وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة ثم عين بعقد مؤقت في جهة أخرى ولم يمض بها مدة ثلاث سنوات

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٣ فقرة ثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتي تضمنت أنه :

كما يجوز استثناء من حكم المادة ١٧ تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل في الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التي يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها وذلك بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كما تضمن الكتاب الدوري رقم ٦ لسنة ٢٠٠٠ أنه لا يجوز اتخاذ أي اجراء من اجراءات التعيين إلا بعد اخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالأعداد المطلوب تعيينهم على درجات دائمة والحصول على موافقته ويتم التعيين في حدود هذه الموافقة ويجب أن يتضمن الطلب للحصول على موافقة الجهاز بيانات من إدارة شئون العاملين

المختصة معتمدا من السلطة المختصة وتحت مسئوليتها ما يفيد أنه قد مضى على تعيين العامل المعين بمكافأة شاملة بصفة مؤقتة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات متصلة فى ذات الوحدة التى يتم تعيينه فيها .

ووفقا لما تقدم لا يجوز النظر فى تعيين العامل المعين بعقد مؤقت على درجة دائمة بموازنة الجهة الإدارية لعدم قضائه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات فى ذات الوحدة التى تم تعيينه فيها .

ولا يجوز فى هذه الحالة تجميع مدد العمل المؤقت فى جهات مختلفة لإختلاف موازنات هذه الوحدات .

مبدأ رقم (٢٦)

في شأن

كيفية تنفيذ حكم المحكمة الإدارية

الصادر بالغاء قرار التخطى فى التعيين مع ما يترتب عليه من آثار

ـ

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذى ينص على أنه " يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الإشتراطات اللازمة .

ونص المادة (١٧) من ذات القانون التى تنص على أن تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها ......

ونص المادة (١٨) من ذات القانون التى تنص على أن يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحانات بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا فإن تساويا تقدم الأكبر سنا ..... "

وعلى ذلك وعملا بمبدأ حجية الأحكام القضائية فإن الحكم القضائى واجب النفاذ وفقا لمنطوقه مكملا بأسبابه .

فإنه ومن حيث صدر حكم المحكمة الإدارية بالغاء قرار السلطة المختصة فيما تضمنه من تخطى المدعى فى التعيين وما يترتب على ذلك من آثار فإن مقتضى تنفيذ هذا الحكم هو اعتبار العامل معينا بهذه الوظيفة من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بالتعيين .

مبدأ رقم (٢٧)

في شأن

قواعد وإجراءات تعيين المعاقين

فى الوظائف المخصصة لهم بوحدات الجهاز الإدارى للدولة

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١١) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠١/٢٠٠٢ التى تنص على أنه « على جميع الجهات الداخلة فى الموازنة العامة للدولة والهيئات والوحدات الإقتصادية التابعة للقطاع العام غير العاملة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أن تراعى عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة الـ ٥٪ المحددة لتشغيل المعوقين حسبما نص عليها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين » .

وعلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة احتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها للإعلان عنها لتعيين المعوقين عليها فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية بالدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية داخل المحافظات المختلفة وكذلك مديريات الخدمات بها .

وعليه فانه بالنسبة لتعيين المعوقين يراعى إتباع الإجراءات التالية :

* ينشأ حق المعوقين فى التعيين عند كل إعلان جديد لشغل وظائف ويقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عند الموافقة على أى تعيين جديد بتجنيب ٥٪ من عدد الوظائف التى يوافق عليها .

* يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بتجميع الأعداد المحجوزة لتشغيل المعوقين على مستوى الجهاز الإدارى للدولة ، وتوزيع هذه الأعداد على الوحدات الإدارية بما فيها وحدات الإدارة المحلية ومديريات الخدمات وفقا للنسبة العددية لكل منها .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص فى المادة (١٣) من هذه اللائحة على أن :

« على جميع الوحدات أن تراعى عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة الـ ٥٪ المحددة لتشغيل المعوقين حسبما نص عليها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ » .

ويقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة باحتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها لتعيين المعوقين عليها فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية للدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية بالمحافظات وكذا مديريات الخدمات بها وذلك بعد إخطارها من قبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالعدد المخصص لها والتوزيع الذى تم لهذه الأعداد ، وعلى أن تقوم الوحدات الإدارية – وعلى مسئوليتها الكاملة – باتخاذ إجراءات التعيين للعدد المخصص لها من بين المعوقين وإصدار القرارات اللازمة وإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بذلك .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٩١ لسنة ٢٠٠١ المعدل بالقرار رقم ٧٢٤ لسنة ٢٠٠١ بشأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين فى الوظائف المخصصة لهم بوحدات القطاع الحكومى وقد تضمنت ما يلى :

* يكون تعيين المعاقين بقرار من المحافظ المختص فى الوظائف التى يتم احتجازها بنسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التى يصرح بالإعلان عن شغلها ، وفى حدود جملة أعداد الدرجات المخصصة لكل محافظة لتعيين المعاقين .

ويراعى فى جميع الأحوال أن يكون تعيين المعاقين فى تاريخ موحد ودفعة واحدة فى كل وحدة من الوحدات الإدارية وذلك على أساس ما يتم تخصيصه من درجات لكل محافظة من المحافظات .

* يتولى ديوان عام المحافظة بعد التصريح بتعيين دفعة جديدة من المعاقين القيام بتلقى طلبات شغل وظائف المعاقين من أبناء المحافظة ، وبمراعاة أن تعيين المعاقين يتم بدون إجراء امتحان .

* تتولى السلطة المختصة توزيع جملة أعداد الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة بحيث تتحدد نسبة الثلث للمعاقين من حملة المؤهلات العليا ، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة ، ونسبة الثلث لحملة المؤهلات الأقل من المتوسطة من المعاقين ، وذلك فى ضوء ما يكشف عنه تصنيف وتبويب أعداد المعاقين المتقدمين على مستوى المحافظة ، ويجوز للمحافظ المختص التجاوز عن هذه النسبة لأسباب يقدرها وفقًا لاعتبارات موضوعية بشرط أن يكون ذلك معلنًا سلفًا قبل شغل هذه الوظائف .

كما يترك للمحافظ المختص توزيع المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف على ديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات بما يحقق عدم التكدس أو التركيز للمعاقين فى أماكن وجهات محددة دون غيرها وبحيث يكون لكل جهة من الجهات التابعة للمحافظ نصيب محدد من جملة الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة .

* يشترط عند التقدم لشغل وظائف المعاقين ضرورة إرفاق شهادة التأهيل المستخرجة من مكاتب الشئون الاجتماعية وكذلك شهادة القيد من مكتب القوى العاملة التابع لمديرية القوى العاملة الواقع فى دائرتها محل إقامة المعاق ودون نظر لتاريخ صدورهما .

* فى جميع الأحوال يتعين ترتيب المعاقين لشغل الوظائف فى كشوف مستقلة وذلك بإعداد كشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الدراسية العليا ، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة ، وكشف مستقل لترتيب حملة المؤهلات الأقل من

المتوسطة ومن غير حملة المؤهلات ، وتتم المفاضلة بينهم وفقًا للترتيب الوارد بكل كشف على حده على أساس أقدمية التخرج وعند التساوى يفضل الأكبر سنًا ، وبالنسبة لغير حملة المؤهلات فتتم المفاضلة بينهم على أساس الأكبر سنًا .

* تتحدد أسماء المرشحين للتعيين من المعاقين بمراعاة قواعد وأسس الترتيب الواردة بهذا القرار .

* يراعى أن يكون تعيين المعاقين بجهات عمل قريبة من محل إقامة كل معاق وتقع فى ذات الدائرة التى يوجد بها مقر السكن كلما أمكن ذلك .

* يتم إلحاق المعاقين بوظائف تتناسب مع ظروفهم وتتوافر فيهم شروط شغلها ، ويراعى أن يكون تعيين المعاقين على الدرجات الشاغرة بالوحدة التى يتم ترشيحهم للتعيين بها ، فإذا لم توجد بها درجات خالية يتم تعيين المعاقين بالوظائف التى تناسبهم بذات الجهة ويخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لاتخاذ اللازم نحو تمويل درجات هذه الوظائف ذاتيًا باستخدام تكاليف إلغاء تمويل وظائف أخرى ، أو خصمًا على الاعتماد الإجمالى الخاص وفقًا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة وفى ضوء القواعد العامة المعمول بها فى هذا الشأن .

* تصدر السلطة المختصة بكل وحدة إدارية بخلاف وحدات الإدارة المحلية قرارات تعيين المعاقين فى حدود الأعداد المخصصة لها والتى يصرح بها من قبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفى ضوء القواعد الواردة بهذا القرار .

إعـادة التعــيين

مبدأ رقم (٢٨)

فى شأن

إعادة التعيين

وفقا لأحكام المادة «٢٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

إن إعـمـال حكم المادة «٢٣» من القـانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العـاملين المدنيين بالدولة التى تجيز إعادة تعيين العامل الذى انتهت خدمته فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو وحدة أخرى يرتبط بوجود درجات خالية بالجهة الإدارية ، وتطبيقًا لحكم المادة «١٣» من التأشيرات العامة للسنة المالية ٢٠٠٠/٢٠٠١ فإن الوحدات الإدارية لم تعد تحتفظ فى موازنتها إلا بدرجات الوظائف المشغولة فقط ، أما درجات الوظائف الشاغرة أو التى تخلو أثناء السنة فلا تحتفظ بها الجهة الإدارية إلا على سبيل التذكار ، ولايجوز إعادة تمويل هذه الوظائف إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وعلى ضوء ذلك فإن تطبيق أحكام المادة «٢٣» المشار إليها تقتضى أولاً وقبل اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين عرض الأمر على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى إمكانية الإفراج عن هذه الدرجة حتى يتسنى النظر فى إعمال حكم المادة المشار إليها .

هذا علمًا بأن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حرصًا على توفير فرص العمل للشباب لايوافق على إعادة تمويل أى درجة خالية محتفظ بها على سبيل التذكار لإعادة التعيين إلا إذا كان العامل المطلوب إعادة تعيينه قد تقدم بطلب إعادة التعيين قبل مرور ٦٠ يومًا من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته مع مراعاة الاحتياجات الفعلية للجهة دون أن يخل ذلك بحق من انتهت خدمته من التقدم كتعيين جديد للوظائف الشاغرة التى يوافق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإعلان عنها وفقًا للقواعد المقررة فى القانون .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص فى المادة «٦٧» من هذه اللائحة على أنه :

« يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته ، وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية ولا يتم اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها » .

مبدأ رقم (٢٩)

في شأن

مدى إلزامية اعادة تعيين العامل

الذى انتهت خدمته لأحد الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه « يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلى ... وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف » .

ونص المادة «٦٧» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه « يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لإنتهاء خدمته ... » .

ومؤدى ذلك إن اعادة التعيين وفقا للمادة ٢٣ قبل وبعد اضافة المادة ٦٧ للائحة التنفيذية من الأمور الجوازية للسلطة المختصة ولها أن ترفض وفقا لاحتياجات التشغيل إعادة التعيين

حتى ولو توافرت شروط الإعادة للخدمة كاملة .

ومن ثم فلا إلزام على السلطة المختصة فى اعادة تعيين العامل حتى ولو تقدم بطلبه خلال المواعيد القانونية المحددة لذلك .

وإن كان ذلك لا يمنع من تعيينه تعيين جديد فى حالة طلب السلطة المختصة الإفراج عن درجة مالية للتعيين وفقا للقواعد المنظمة لذلك .

مبدأ رقم (٣٠)

فى شأن

مدى جواز إعادة تعيين العامل

وفقا لنص المادة «٢٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

فى حالة عدم قضاء فترة الاختبار

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تقضى بأنه « استثناء من حكم المادة (١٧) يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف »

وعليه فإن اعادة التعيين طبقا للمادة (٢٣) تفترض اصلا أن العامل قد عين واجتاز فترة الاختبار بصلاحية حتى يكون قرار تعيينه باتا ونهائيا ، أما من عين ولم يجتز فترة الاختبار فإن قرار تعيينه يعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم لا يجوز اعادة تعيينه وإنما يعين تعيينا جديدا طبقا للقواعد العامة المنظمة لذلك .

مبدأ رقم (٣١)

فى شأن

مدى جواز إعادة تعيين أحد العاملين

الصادر ضده أحكام فى جنح إصدار شيك بدون رصيد

-

هذا الموضوع يحكمه المادة (٢٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أن يشترط فيمن يعين فى إحدى الوظائف :

١ - .... ٢ - .... ٣ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى أحد الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن رد إليه اعتباره .

وعليه لا يجوز إعادة التعيين فى حالة إرتكاب العامل لجريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره إعمالاً لنص البند (٣) من المادة (٢٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقد استقر الرأى على أن جريمة إصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة .

مبدأ رقم (٣٢)

فى شأن

مدى خضوع العامل لفترة اختبار أخرى

فى حالة إعادة تعيينه على ذات الوظيفة أو وظيفة أخرى فى ذات المجموعة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى أوجبت وضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل ...... ووضع العامل تحت الاختبار يتم عند تعيينه لأول مرة لثبوت صلاحيته لشغل الوظيفة المعين عليها .

فإذا ثبت أن العامل قد عين من قبل على وظيفة دائمة وتم وضعه تحت الاختبار وقضى المدة اللازمة لإثبات الصلاحية ولم تنه الجهة الإدارية خدمته بسبب عدم الصلاحية فإنه لا يتصور إخضاعه مرة أخرى لفترة اختبار عند تعيينه وفقًا لحكم المادة (٢٥ مكررًا) لثبوت صلاحيته فى شغل الوظيفة عند التعيين للمرة الأولى ، وباعتبار أن التعيين فى هذه الحالة يأخذ حكم إعادة التعيين وذلك كله بشرط أن يكون إعادة التعيين على ذات الوظيفة التى اجتاز فيها فترة الاختبار أو وظيفة أخرى فى ذات المجموعة .

أما إذا قد أعيد تعيين العامل فى مجموعة نوعية مغايرة (من المجموعة الفنية أو المكتبية إلى المجموعة التخصصية) فإنه يلزم قضائه فترة اختبار لاختلاف طبيعة العمل فى الوظيفتين السابقة والمعاد تعيينه عليها .

مبدأ رقم (٢٣)

فى شأن

مدى تحصن القرار الصادر

بإعادة تعيين العامل بطريق الخطأ المادى

على درجة مغايرة للدرجة التى كان يشغلها قبل انتهاء خدمته

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه « استثناء من حكم المادة (١٧) يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى ..... إلخ » .

وأن إعادة التعيين طبقًا للمادة (٢٣) المشار إليها تكون على ذات وظيفة العامل السابقة وذات الدرجة .

وإن إرادة إعادة التعيين التى حدثت بالفعل تتحصن إلا أن الخطأ المادى فى اعتبار العامل درجة معينة فى حين إنه كان قبل إنهاء خدمته يشغل درجة أخرى لا يتحصن باعتبار أن ذلك مستمد من القانون ويأخذ حكم التسوية التى يتم إجراؤها فى أى وقت .

وترتيبًا على ما تقدم يعاد تصحيح قرار إعادة التعيين لتكون الدرجة المعاد التعيين عليها هى الدرجة التى كان يشغلها قبل انتهاء خدمته .

مبدأ رقم (٣٤)

في شأن

مدى جواز اعادة تعيين عامل مرشح لشغل الوظيفة وصرف النظر عن تعيينه لعدم استلامه العمل

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٣»من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه « لا يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلى ..... وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف » .

وتنص المادة «٢٤» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه « يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشر أيام وفقا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها فى المادة (٩) من اللائحة » .

وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية اخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين .... فإذا لم يتقدم لإستلام العمل خلال شهر من تاريخ اخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن .

وعليه فإن العامل الذى يرشح لشغل الوظيفة ولا يتقدم خلال المهلة المحددة لإستلامه العمل وصرف النظر عن تعيينه لا يعتبر معينا فى هذه الوظيفة ولا يجوز إعادة تعيينه طبقا للمادة «٢٣» سالفة الذكر لأنها تفترض أن يكون معينا ثم انتهت خدمته لأى سبب ويمكن تعيينه تعيينا جديدا طبقا للقواعد العامة للتعيين المبتدأ .

مبدأ رقم (٣٥)

في شأن

الأثر المترتب على عدم تسلم العمل

بالنسبة للمعين ضمن نسبة المعوقين رغم إخطاره

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٤ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه « يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الاعلانات لمدة عشرة أيام وفقا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها فى المادة (٩) من اللائحة وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية اخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل اقامته الثابت بطلب تعيينه فاذا لم يتقدم لإستلام العمل خلال شهر من تاريخ اخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة الى تنبيه أو انذار ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يوما من تاريخ صدور قرار التعيين » .

وحيث أن العامل الذى صدر قرار تعيينه ولم يتسلم العمل فى المدة المحددة قانونا تكون درجته الوظيفية المخصصة له محتفظا بها على سبيل التذكار وليست خالية كما أن إعمال حق السلطة المختصة فى قبول العذر وسحب قرار صرف النظر عن التعيين الذى صدر أو الذى كان ينبغى أن يصدر قانونا يرتبط بوجود درجة خالية بالجهة الإدارية لمن يراد قبول عذره وتعيينه .

ومؤدى ذلك أنه لا يجوز تسليم هذا العامل العمل أو النظر فى ذلك وانما يمكن له التقدم بطلب عند الاعلان عن وجود وظيفة ضمن نسبة الـ ٥٪ المقررة لكل اعلان .

مبدأ رقم (٣٦)

فى شأن

مدى جواز إعادة تعيين العامل الذى صدر ضده حكم من المحكمة التأديبية بالفصل من الخدمة بعد انقضاء أربع سنوات وتحديد التاريخ الذى يبدأ منه حساب مدة الستون يوماً لإعادة التعيين

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة « ٢٠ » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تشترط فيمن يعين فى إحدى الوظائف ما يلى :

١ - ....

٢ - ....

٣ - ....

٤ - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

والمادة «٢٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تنص على أنه « استثناءً من حكم المادة «١٧» يجوز إعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو فى وحدة أخرى بذات أجره الأصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التى قضاها فى وظيفته السابقة فى الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف » .

والمادة «٦٧» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه « يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يومًا من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته ، وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى الإفراج عن

إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية » .

ولا يتم اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها .

ومؤدى ذلك أن العامل الذى انتهت خدمته بسبب الحكم عليه تأديبيًا بعقوبة الفصل من الخدمة ، فإن مدة الستون يومًا المقررة بالمادة «٦٧» من اللائحة التنفيذية تبدأ من تاريخ انقضاء أربع سنوات على الأقل على صدور القرار أو الحكم التأديبى .

ويشترط عند استخدام السلطة الجوازية أن تتضمن ديباجة القرار المعروض على السلطة المختصة وصف المخالفة والعقوبة الموقعة ، حتى تكون السلطة المختصة على بصيرة كاملة بجوهر الموضوع قبل استخدام سلطتها .

مع مراعاة أن إعادة التعيين مسألة جوازية للسلطة المختصة ، فإذا ما رأت أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل ، امتنع عليها استخدام سلطتها الجوازية فى هذا الشأن .

مبدأ رقم (٣٧)

في شأن

مدى جواز اعادة تعيين من صدر قرار بإنهاء خدمتهم للإنقطاع ثم بعد ذلك صدر قرار من السلطة المختصة بالموافقة على منحهم إجازة بدون مرتب عن فترة الإنقطاع

-

هذا الموضوع تحكمه المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تقضى بأنه يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء (٦٠) يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لإنتهاء خدمته .

وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى

الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الإحتياجات الفعلية ولا يجوز اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها .

وعليه فإنه لا يجوز الإعتداد بالطلبات المقدمة للسلطة المختصة بعد صدور القرار بإنهاء الخدمة وذلك لإنتهاء العلاقة الوظيفية بين العامل وجهة عمله كما أن قرار السلطة المختصة بمنح إجازة لغير موظف يكون قد ورد على غير محل .

مبدأ رقم (٣٨)

في شأن

كيفية حساب مدة الستون يوما المحددة

بسبب إنهاء الخدمة للانقطاع وقبل صدور حكم جنائى

—

مدة الستون يوما المنصوص عليها فى المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، تبدأ من تاريخ الإنقطاع عن العمل أو توافر السبب الموجب لإنهاء خدمته .

والعامل الذى انتهت خدمته بسبب الإنقطاع تبدأ الستون يومًا من تاريخ الانقطاع باعتباره السبب الموجب لانتهاء خدمته ، فإذا ما صدر ضده حكم بالسجن أو الحبس بعد إنتهاء خدمته ونفذ الحكم ، ثم صدر لصالحه حكم برد الإعتبار ، فإن مدة الستون يوما التى يجوز خلالها للعامل التقدم بطلب لإعادة تعيينه تبدأ فى هذه الحالة من تاريخ الإنقطاع باعتبار السبب الموجب لإنهاء الخدمة تطبيقا للمادة (٦٧) المشار إليها وليس من تاريخ رد الاعتبار لورود ذلك على عامل انتهت خدمته بالفعل .

ولا يعتد فى هذه لحالة بالعقوبة الجنائية المنهية للخدمة حتى ولو رد إليه إعتباره لأن سبب إنهاء الخدمة هو الإنقطاع ، وليس بسبب صدور حكم عليه موجب لإنهاء خدمته .

ترتيب الأقدمية

مبدأ رقم (٣٩)
فى شأن
أثر إعادة ترتيب الأقدمية
وفقا للمادة «١٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على الترقية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادتان «١٨ ، ٢٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث يتبين أن ترتيب الأقدمية على النحو الوارد تفصيلاً بالمادة «١٨» بالنسبة للمعينين لأول مرة مستمد من القانون مباشرةً ولا يدخل أى عنصر من عناصره فى تقدير الجهة الإدارية وسلطتها فى هذا المجال سلطة مقيدة وعليه فإن ما يتم من ترتيب الأقدمية وفقًا لهذا النص يعتبر فى حكم التسوية التى يجوز تصحيحها دون التقيد بمواعيد التحصن ويتعين سحبها إذا كانت مخالفة للقانون فى أى وقت .

فإذا ترتب على ترتيب الأقدمية الخاطىء على النحو السابق ترقية عادية إلى وظيفة من الدرجة الأعلى فإن قرار الترقية يتحصن ويشمل التحصن إرادة الترقية والدرجة المرقى إليها العامل وتاريخ الترقية بالرغم من الخطأ فى ترتيب الأقدمية غاية الأمر إنه بالنسبة للدرجة التى رقى إليها العامل فإنه يعاد ترتيب أقدميته بين المرقين معه فى ذات القرار على أساس الترتيب الصحيح فى الدرجة السابقة على الترقية باعتبار أن إعادة الترقية نوع من التسوية المستمدة من القانون مباشرةً .

مبدأ رقم (٤٠)

فى شأن

أثر صدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ على ترتيب الاقدمية بالنسبة للعامل الذى تحولت إجازته من الجوازية إلى الوجوبية

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الرابعة من البند رقم «٢» من المادة (٦٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص « وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التى تجاوزت أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجةالوظيفة عند عودته أيهما أقل » .

وتنص المادة «٨» من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ على أن « يستبدل بنص الفقرة الأولى من البند « ١ » من المادة (٦٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ النص الآتى « يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص .

وعلى ذلك فإن العامل الذى حصل على إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها وتقدرها السلطة المختصة بسبب أن الزوج المسافر من العاملين بالقطاع الخاص ولا يسرى عليه حكم الإجازة الوجوبية لمرافقة الزوج ، فإنه وبصدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ اعتباراً من ١٩٩٤/٧/١ وقد انقلبت الإجازة الخاصة من الجوازية إلى الوجوبية ، فإن عودته لاستلام العمل بعد هذا التاريخ تخرجه عن نطاق قاعدة إعادة الترتيب والتى لا تسرى على الإجازة الوجوبية لمرافقة الزوج .

مبدأ رقم (٤١)

في شأن

مدى جواز حساب الأقدمية الاعتبارية الواردة

بالقرار الوزارى رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٠

بشأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف التدريس

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تقضى بأن تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى :

١ - ....

٢ - إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة .

ونص المادة (٣) من قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٧ فى شأن التقسيمات الوظيفية فى الدرجة المالية لوظائف التعليم والإشراف والتوجيه التى تنص على أن يكون ... تحريك العاملين بين التقسيمات الوظيفية بتوافر شروط معينة ... الخ .

والقرار الوزارى رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئات التدريس والذى يقضى بحساب اقدمية اعتبارية لمن كانوا حاصلين على مؤهلات متوسطة ومقيدين على المرحلة الابتدائية ثم حصلوا على مؤهلات عليا أثناء الخدمة - عن فترة عملهم قبل الحصول على المؤهل العالى تساوى نصف مدة العمل بالتعليم الابتدائى ... الخ
ومؤدى ذلك أن الأقدميات المشار إليها بالقرار سالف الذكر خاصة بالترقيات الأدبية للتحرك داخل التقسيمات الوظيفية طبقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٩٧ وأن الأقدمية فى الدرجة المالية تكون على أساس الأقدمية فى التعيين طبقا للمادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (٤٢)

فى شأن

عدم جواز تنازل العامل

عن ترتيب أقدميته فى حالة نقله من وحدة إلى أخرى

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تقضى بأن تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها ـ فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل وكان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقًا لما ورد بالمادة «١٨» من القانون وإذا كان التعيين متضمنًا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة ، ونص المادة «٥٤» من القانون التى تقضى بأنه يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التى تسرى عليها أحكامه ، كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه .

وفى ضوء ما تقدم فإنه فى حالة نقل العامل من وحدة إلى أخرى يتم الاحتفاظ له بالأقدمية فى الدرجة من تاريخ حصوله عليها فى الجهة المنقول منها ، وهذا الحق يستمده العامل من القانون مباشرةً باعتبار أن الأقدمية هى جزء من المركز القانونى اللائحى الذى يستصحبه العامل عند نقله وإن التنازل عن الحق المستمد من القانون مباشرةً غير جائز ، وعليه فإن العامل المنقول يحتفظ بدرجته وأقدميته فيها ولا يجوز قبول تنازله عن هذه الأقدمية رغبةً منه فى تيسير النقل .

المادة «٢٥ مكرراً»
المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

مبدأ رقم (٤٣)

فى شأن

ترتيب الأقدمية للمعينين بالمادة «٢٥ مكرراً»

والحاصلين على المؤهل العالى فى تاريخ واحد إلا أن أحدهم عين قبل الآخر

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تقضى بأن تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها وبالتالى فإن تاريخ التعيين أو إعادة التعيين يكون هو الأساس الأول الذى يعتد به فى ترتيب الأقدمية ، أو إعادة التعيين فى مجموعة نوعية مغايرة .

فإذا ما تم بعد ذلك حساب المدة التى قضت بها الفقرة الثالثة من المادة «٢٥ مكرراً » من القانون المذكور وهى حساب نصف المدة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ، واتحد أكثر من عامل فى تاريخ ارتداد الأقدمية بعد إجراء هذا الحساب ، فإن ترتيب أقدميتهم فيما بينهم يرجع إلى تاريخ التعيين أو إعادة التعيين بحيث يكون الأسبق فى التعيين أو إعادة التعيين هو الأسبق فى ترتيب الأقدمية .

مبدأ رقم (٤٤)

فى شأن

مدى جواز تسليم العمل للعامل الذى صدر له قرار بإعادة تعيينه

وفقاً لحكم المادة «٢٥ مكرراً» أثناء وجوده بإجازة خاصة بدون مرتب

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقرار رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ والتى تقضى بأنه « يخطر العامل بالقرار الصادر

بتعيينه بخطاب موصى عليه تحدد فيه مهلة لاستلامه العمل لا تقل عن خمسة عشر يومًا ولا تزيد عن شهر وإلا أعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن وذلك ما لم يقدم عذرًا تقبله السلطة المختصة .

انتهت إدارة الفتوى لوزارة الداخلية بفتواها رقم ٣١٩ المؤرخة ٨٨/٦/١٢ ملف رقم ٢٨/٢٩٦/١٥٢ إلى أن اللجنة الأولى لقسم الفتوى أفتت بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٨/٤/٢٤ بأن المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تسرى على المعاد تعيينهم بالمادة (٢٥ مكررًا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وعلى ذلك فإن العامل الذى صدر له قرار بإعادة تعيينه وأخطر بهذا القرار ولم يحضر من الإجازة الخاصة بدون مرتب الممنوحة له لاستلام العمل خلال المواعيد المقررة قانونًا يتم صرف النظر عن إعادة تعيينه بعد انتهاء المهلة المحددة باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (٤٥)

فى شأن

مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

على الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة

وتم تعيينهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥

بتفويض وزير التربية والتعليم فى ترشيح الحاصلين على مؤهلات تربوية لوظائف التدريس

-

إن تعيين المدرسين الحاصلين على مؤهل عال أثناء الخدمة وفقًا لأحكام القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ يعتبرون فى حكم المعينيين عن طريق القوى العاملة حيث إن الأداة التشريعية للتعيين فى الحالتين واحدة فسند التعيين عن طريق القوى العاملة القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٣ وسند تعيين المدرسين القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ وعليه تعامل الطائفة الأخيرة والمعينون وفقًا للقانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ ذات المعاملة المقررة للمعينين عن طريق القوى العاملة ويفيدون من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ .

مبدأ رقم (٤٦)

فى شأن

مدى جواز إعمال حكم المادة «٢٤» من اللائحة التنفيذية فى حالة عدم استلام العامل لوظيفته المعين عليها وفقا لأحكام المادة «٢٥ مكررا» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والذى نص بالمادة الأولى منه على أن يستبدل بنص الفقرتين الأولى والثالثة من المادة (٢٥ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ النصان التاليان :

« مادة (٢٥ مكرراً) فقرة أولى : مع مراعاة حكم البند «١» من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسيًا أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى » .

وما ورد بالكتاب الدورى رقم «٤» لسنة ٢٠٠٠ الصادر تنفيذاً لأحكام هذا القانون الذى حدد فئات العاملين الذين يجوز إعادة تعيينهم وفقًا لأحكام المادة (٢٥ مكرراً) بعد تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتى من بينها :

١ - العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة .

٢ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسيًا .

ونص المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقرار رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ التى تقضى بأن يعلن القرار الصادر بالتعيين بلوحة الإعلانات لمدة عشرة أيام وفقًا للضوابط والإجراءات المنصوص عليها فى المادة (٩) من هذه اللائحة ،

وعلى مدير شئون العاملين أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية إخطار المرشح للتعيين فور صدور قرار التعيين للتقدم لاستلام العمل بخطاب مسجل على محل إقامته الثابت بطلب تعيينه فإذا لم يتقدم لاستلام العمل خلال شهر من تاريخ إخطاره اعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار ما لم يقدم عذرًا تقبله السلطة المختصة خلال ٩٠ يومًا من تاريخ صدور قرار التعيين .

وبناء على ما تقدم فإن القرار الصادر بتعيين العاملين بموجب المادة (٢٥ مكررًا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ يعتبر كأن لم يكن فى حالة عدم تسلمهم العمل خلال المواعيد المقررة قانونًا بالمادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه أو بانقضاء هذه المواعيد من تاريخ إخطاره بإعادة تعيينه .

مبدأ رقم (٤٧)

فى شأن

تطبيق الخيار الوارد بالفقرة السابعة

المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة ٢٥ مكررًا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة السابعة المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلى المادة (٢٥ مكررًا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، فإذا ما اختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعومل بالمادة (٢٥ مكررًا) الاستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية وتقدم بطلب يبدى رغبته فى ذلك يعاد تعيينه وجوبًا فى ذات درجته ويمنح علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها من تاريخ إعادة تعيينه ، ويعاد ترتيب أقدميته فى الدرجة التى يشغلها فى المجموعة الفنية أو المكتبية والتى اختار البقاء فيها بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل عال ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى فى تقرير الكفاية ، ويترتب على ذلك وقف صرف العلاوتين التى حصل عليهما بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ من تاريخ إعادة تعيينه وفقًا لهذا الخيار ، وليس سحب هاتين العلاوتين .

مبدأ رقم (٤٨)

فى شأن

مدى انطباق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠
على حالة العامل الذى حصل على مؤهل عالى أثناء الخدمة
بشركة قطاع عام ثم تم تعيينه بالحكومة
بناء على ترشيح القوى العاملة ورقى إلى الدرجة الأولى

-

إذا كان المؤهل الذى حصل عليه العامل أثناء الخدمة مؤهلاً عاليًا وسبق أن عين به عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية ورقى للدرجة الثانية والأولى التخصصية فإنه يتم تصويب وضعه وجوبًا بصدور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولاً مدة خدمته الفعلية بالمجموعة التخصصية مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة المكتبية أو الفنية بحد أقصى خمس سنوات ولوتجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى ويعاد ترتيب أقدميته فى الدرجة الثانية التخصصية ثم الأولى التخصصية على ضوء أقدميته فى الدرجة الثالثة التخصصية بين المرقون معه فى قرار واحد للدرجتين المذكورتين دون ارتداد لتاريخ الترقية إلى هاتين الدرجتين (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ٢٠٠١/٥/٢) .

مبدأ رقم (٤٩)

فى شأن

مدى جواز تطبيق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠
على العامل المعين بدون مؤهل
ثم حصل على مؤهل متوسط وعين به قبل صدور هذا القانون

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ الصادر بتعديل

المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه « يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة » .

كما تضمن الكتاب الدورى رقم « ٤ » لسنة ٢٠٠٠ فئة العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، فإن الحاصلين منهم على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ويمنحون علاوة وتحسب أقدميتهم من تاريخ إعادة التعيين .

ومؤدى ذلك إنه إذا تبين أن العامل المعين بمجموعة الخدمات المعاونة وحصل على المؤهل المتوسط أثناء الخدمة وعين به قبل العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فإنه لا يدخل ضمن الطوائف المخاطبة بالتعديلات التى أدخلها هذا القانون على المادة « ٢٥ مكرراً » ولا يفيد من أحكامها .

مبدأ رقم (٥٠)

فى شأن

مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

على العامل الحاصل على مؤهل عال

وعين بمؤهل متوسط فى وظيفة مكتبية

عن طريق مسابقة ثم أعيد تعيينه على وظيفة تخصصية

-

إنه من المقرر إذا كان العامل حاصلاً على مؤهل عال وعين على وظيفة تتطلب مؤهلاً متوسطًا ثم عين عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية فإنه يتم تصويب وضعه وجوبًا بصدور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولاً مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو

المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولوتجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى بشرط أن يكون حاصلاً على المؤهل العالى أثناء الخدمة .

مبدأ رقم (٥١)

فى شأن

مدى استفادة العاملين المحالين للمعاش من تطبيق أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فى فقرتها الأولى من أنه « يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها والتى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطلبة لشغلها .

كما ورد بالكتاب الدورى رقم (٤) لسنة ٢٠٠٠ بشأن إعادة تعيين العاملين الذين حصلوا أو يحصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة طبقًا لحكم المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى الفئة الأولى والثانية بشأن العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملين الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلاً دراسيًا وكانوا شاغلين لوظائف بالمجموعة الحرفية أو الخدمات المعاونة فى الفقرة الثالثة الحاصلون منهم على مؤهلات عالية يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الثالثة التخصصية ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدمياتهم من تاريخ إعادة التعيين ولا تحسب لهم مدة خدمة سابقة لأنها لم تقض فى المجموعة المكتبية أو الفنية وحيث يتبين إن العامل كان موجوداً وعلى رأس العمل وقت صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والذى يعمل به اعتباراً من ٢٠٠٠/٣/١٠ وأن إحالته للمعاش كان بالقرار رقم ٩٩/٧٥٨ فى

١٢/١٠/٢٠٠٠ وعلى ذلك فإنه وإن كان العامل مخاطبًا بأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ إلا إنه لم يصدر قرار من السلطة المختصة بتعيينه حتى تاريخ إحالته للمعاش .

وعليه فإنه لا يجوز تطبيق المادة (٢٥ مكررًا) المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل المحال إلى المعاش تأسيسًا على إنه وإن كان مخاطبًا بأحكام هذا القانون لوجوده بالخدمة وقت صدوره إلا إنه لم يصدر قرار بمعاملته بهذا القانون حتى خروجه على المعاش في ١٢/١٠/٢٠٠٠ .

حيث إن التعيين بالمادة (٢٥ مكررًا) ليس وجوبيًا وإنما هو سلطة جوازية للسلطة المختصة إن شاءت أعملتها وإن شاءت أهملتها في حدود الدرجات الفعلية وحاجة العمل ، هذا فضلاً عن إن العامل بخروجه على المعاش يخرج عن ولاية السلطة المختصة بالجهة التي كان يعمل بها فلا تستطيع إعمال سلطتها الجوازية بتعيينه في هذه الحالة حيث يرد القرار على غير محل .

مبدأ رقم (٥٢)

في شأن

مدى جواز تطبيق القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على حالة العاملين الذين تم تسوية حالتهم بالمؤهل العالي الحاصلين عليه أثناء الخدمة بالمادة ٢٥ مكررا ثم تم تعيينهم في جهة أخرى مع الإحتفاظ لهم بمرتباتهم السابقة من تاريخ استلام العمل

-

بالنسبة للعاملين الذين تم تعيينهم بالمؤهل العالي وفقًا لحكم المادة «٢٥ مكررًا» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وحسبت لهم وفقًا للمادة السالفة قبل تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ مدة نصف العمل الكتابي حتى تاريخ الحصول على المؤهل العالي فقط وتم الاحتفاظ لهم بمرتباتهم السابقة بما فيها العلاوة الخاصة بالمادة «٢٥ مكررًا» ثم نقل إلى جهة أخرى فإنه يتم إعمال حكم القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وحساب الخمس سنوات دون التقيد

بتاريخ الحصول على المؤهل باعتبار ذلك استمرار للعلاقة الوظيفية السابقة وتطبيقًا للتعديل الذى أدخل على المادة «٢٥ مكررًا» ولا يعد ذلك تكرارًا للاستفادة من المادة «٢٥ مكررًا» وإنما استكمالاً للتطبيق وفقًا للتعديل الجديد .

أما إذا عين العامل تعيينًا جديداً بالمؤهل العالى ولم يستصحب من حالته السابقة سوى الاحتفاظ بالمرتب طبقًا للمادة «٢٥» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فلا يجوز إعمال حكم المادة «٢٥مكررا» على حالته بإعتبار أن ذلك التعيين يعد تعيينا جديدا منبت الصلة عن التعيين السابق .

مبدأ رقم (٥٣)

فى شأن

مدى إعمال حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على العامل الذى عين ابتداءً بغير طريق المادة «٢٥ مكررًا»

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتى أعطت للعامل الذى حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية ، طلب إعادته إلى مجموعته السابقة بشرط أن يتقدم العامل بطلب بذلك خلال موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون ، وعليه فإن شرط تطبيق هذا اخيار أن يكون العامل قد حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بالدرجة الثالثة التخصصية بالمادة (٢٥ مكررًا) ولا يسرى هذا الحكم على العاملين الذين عينوا بإحدى المجموعات التخصصية بغير طريق المادة (٢٥ مكررًا) باعتبار أن مناط حق الخيار الوارد النص عليه فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ هو أن يكون العامل قد طبق عليه ابتداءًا المادة (٢٥ مكررًا) ويرغب فى العدول عن هذا التطبيق وهو ما أدى بالمشرع إلى تحديد مدة ثلاثة أشهر باعتبار أن هذا الحكم وقتيًا وليس حكمًا دائمًا .

مبدا رقم (٥٤)

في شأن

مدى احقية العامل الحاصل على مؤهل عال

قبل تسويته بالمؤهل فوق المتوسط فى تطبيق احكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

—

هذا الموضـوع يحكمـه القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ الصـادر بتـعديل أحكام المادة « ٢٥ مكررا » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبمراعاة ما يلى :

أن المادة ٢٥ مكررا هـى مادة اعادة تعـيين وأن جميع حـالات الإستفادة من حكم هذه المادة يتوقف فى كل الأحوال على استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانونا فى اعادة التعيين وفقا لأحكام هذه المادة ويكون اعادة التعين أما على درجة أعلى أو على ذات الدرجة حسب الأحوال .

وتدخل هذه الحالة تحت طائفة العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا لوظائف المجموعة الحرفية أو الخدمات المعاونة فإنه يعاد تعيينهم بدون اعلان أو امتحان ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب اقدمياتهم من تاريخ اعادة تعيينهم .

استفادة العامل من تطبيق المادة ٢٥ مكررا وصدور القرار التنفيذى بذلك يمتنع معه بعد حصوله على مؤهل أعلى معاودة طلب الإستفادة من هذه المادة .

وإذا كان العامل حاصل على مؤهل عال قبل تسوية حالته بالمؤهل فوق المتوسط .

فـإنه يتم الغـاء القرار الصـادر باعـادة تعـيينـه بالمؤهـل المتـوسط طبـقـا للمـادة « ٢٥ مكررا » ويعـاد تعـيينه بالدرجة الثـالثة التـخصصية بعـد حصـوله على المؤهل العالى ومنحه العلاوة ولا يتم حساب نصف المدة لقضائها فى غير المجموعة المكتبية أو الفنيـة (قضيت بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة) .

مبدأ رقم (٥٥)

في شأن

مدى جواز تسوية حالات بعض العاملين

بأحد الشركات التابعة لهيئة كهرباء مصر طبقا لحكم القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠

-

إن أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨بنظام العاملين المدنيين بالدولة لا يجوز تطبيقه على شركات القطاع العام أو قطاع الأعمال العام ويمكن لهذه الشركات ان تضمن لوائحها احكام هذا القانون ويكون لهذه الشركات ما آرتأت ذلك تعديل لوائحها بما يسمح بتطبيق نصوص مماثلة للمادة ٢٥ مكررا حسب حاجتها الى ذلك ، ويكون سند التطبيق فى هذه الحالة نصوص اللائحة الخاصة بالشركة وليس القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ .

مبدأ رقم (٥٦)

في شأن

مدى جواز اعتبار مدة الخدمة السابقة التى قضيت بوظيفة أمين شرطة مدة عمل فنى أو كتابى عند حساب نصف المدة وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

-

عدم اعتبار المدة التى قضيت فى وظيفة أمين شرطة مدة عمل كتابى أو فنى ومن ثم لا يجوز حساب نصف هذه المدة وفقا لأحكام المادة ٢٥ مكررا ، حيث ان المدة التى قضيت بوظيفة أمين شرطة لم تقض فى أى من المجموعات المحددة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (الفنية أو المكتبية) وإنما قضيت بكادر خاص لوظائف بمسميات وطبيعة خاصة .

مبدا رقم (٥٧)

في شأن

تاريخ استحقاق العلاوتين

بالنسبة لشاغلى الوظائف من الدرجة الثانية والأولى الفنية أو المكتبية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥مكررا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمعدلة بالقانون رقم ٣٤ لسمة ١٩٩٢ .

وقد حددت هذه المادة حالات استحقاق العلاوتين المشار اليهما بالفقرتين الخامسة والسادسة من المادة المذكورة على النحو التالى :

١ - العاملون الشاغلون للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة وظلوا بهذه المجموعة - ويكون الاستحقاق لتلك العلاوتين بقدر علاوة الدرجة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل العالى .

٢ - العاملون الشاغلون للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية وحصلوا على مؤهل عال قبل ١٩٩٢/٦/٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وظلوا بوظائف هاتين المجموعتين يستحقون العلاوتين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٩٩٢/٦/٢ .

٣ - العاملون الشاغلون لوظيفة من الدرجة الثالثة المكتبية أو الفنية وحصلوا على مؤهل عال ورقوا الى وظيفة من الدرجة الثانية المكتبية أو الفنية بعد العمل بالقانون فى ١٩٩٢/٦/٢ يستحقون العلاوتين من تاريخ الترقية .

مبدأ رقم (٥٨)

في شأن

مدى جواز إعمال حكم المادة ٢٥ مكررا

فى حالة سبق اعمالها علي العامل الذى ترك الجهة وتم تعيينه بالمؤهل العالى تعيينا جديدا واحتفظ بالعلاوة التى منحت له وفقا لحكم المادة ٢٥ مكررا عند التعيين الجديد

—

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتى تنص على أن « يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٩٨٣/٨/١٢ وهذه الفئة تعين على ذات الدرجة فإذا كان المؤهل الذى حصل عليه العامل أثناء الخدمة عاليا وسبق أن عين به عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية ورقى للدرجة الثانية التخصصية فإنه يتم تصويب وضعه وجوبا بصدور قرار باعادة تعيينه بدون اعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولا مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى ويعاد ترتيب اقدميته بالدرجة الثانية التخصصية فى ذات قرار الترقية للدرجة الثانية على ضوء اقدميته الجديدة فى الدرجة الثالثة التخصصية » .

ومؤدى هذا النص أنه لا يجوز إعمال حكم المادة ٢٥ مكررا فى حالة سبق اعمالها على العامل الذى ترك الجهة وتم تعيينه بالمؤهل العالي تعيينا جديدا واحتفظ بالعلاوة فقط التى منحت له وفقا لحكم المادة ٢٥ مكررا عند التعيين الجديد .. وبالتالى لا يجوز الإستفادة من حكم المادة ٢٥ مكررا أكثر من مرة .

مبدأ رقم (٥٩)

في شأن

مدى إستفادة العامل الحاصل على مؤهل فوق المتوسط من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ومدى جواز منحه اقدمية اعتبارية قدرها سنتين كمدة خبرة مكتسبة علميا وفقا للمادة «٢٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٥» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقرة أولى المستبدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ، وكتاب دورى الجهاز رقم «٤» لسنة ٢٠٠٠ والذى تضمن الفئة الأولى والثانية (العاملون الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة (العاملون الحاصلون على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا) .

الحاصلون منهم على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة يعاد تعيينهم بدون اعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة وتحسب أقدميتهم من تاريخ اعادة التعيين .

كما يحكمه نص المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الفقرة الأولى التى تقضى بحساب مدة الخبرة المكتسبة علميا التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة لبداية تعيين العامل التى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .

وترتيبا على ما تقدم يستفيد العامل الحاصل على مؤهل فوق المتوسط من حكم المادة ٢٥ مكررا فقرة أولى والمستبدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فيعاد تعيينه بدون اعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة الفنية أو المكتبية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب اقدميته من تاريخ اعادة التعيين .

كما يستفيد من حكم الفقرة الأولى من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بضم سنتين اعتباريتين نتيجة لحصوله على مؤهل فوق المتوسط وعلاوتين ، فإذا ما ثبت أن مرتبه

المحتفظ به يزيد عن بداية الربط + العلاوتين احتفظ له بمرتبه فقط دون العلاوتين ، مع احتساب اقدمية الخبرة العلمية فى كل الأحوال بشرط أن تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعاد تعيينه عليها .

مبدأ رقم (٦٠)

في شأن

مدى جواز حساب نصف المدة التى قضيت

بالعمل الفنى أو الكتابى فى ضوء أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

والتى سبق حساب جزء منها كخبرة عملية عند التعيين بالمجموعة التخصصية

—

مدة الخدمة التى قضيت بالمجموعة المكتبية أو الفنية التى يحسب نصفها بحد أقصى خمس سنوات حتى ولو تجاوز العامل بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى يدخل فيها مدة الخدمة العسكرية المحسوبة ومدة الخبرة العملية أو العلمية وتؤخذ من مجموعها نصف المدة المطلوب حسابها .

مبدأ رقم (٦١)

فى شأن

مدى جواز منح العلاوتين المنصوص عليهما فى الفقرة الخامسة

من المادة ٢٥ مكرر لغير الموجود فى الخدمة بالجهاز الإدارى

فى ١٩٩٢/٦/٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢

ومدى جواز افادته من المادة «٢٥ مكررا» بعد تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

—

الفقرة الخامسة من المادة «٢٥ مكررا » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ (يمنح علاوتين لشاغلى الدرجة الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية) يسرى على المخاطبين بأحكام المادة «٢٥ مكررا » وقت العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة

١٩٩٢ فى ١٩٩٢/٦/٢ فإذا كان تم نقل العامل فى ١٩٩٢/١/١ أى فى تاريخ سابق على العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ إلا أنه لم يكن مخاطبًا بالمادة «٢٥ مكرراً» فى حينه لحصوله على المؤهل العالى أثناء عمله فى إحدى شركات القطاع العام فى ١٩٨٨ .

الا أن هذا لا يمنع من افادته من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وذلك باعادة تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية بدون اعلان أو امتحان ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب اقدميته من تاريخ اعادة التعيين مع حساب نصف المدة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

مبدأ رقم (٦٢)

في شأن

مدى إمكانية افادة العامل المعين

ابتداء بوظيفة عامل عادى ثم حصل على مؤهل عال خلال فترة إنهاء خدمته

وعين به ثم انتهت خدمته ثم أعيد تعيينه بالجهة من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ التى تنص على أنه « مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل دراسى أو عينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم وكذا العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها » .

ومؤدى ذلك أنه يشترط لإستفادة العامل من أحكام المادة «٢٥ مكررا » المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ أن يكون الحصول على المؤهل الأعلى قد تم أثناء الخدمة .

وعليه فإن المعاد تعيينه طبقا للمادة «٢٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ذات وظيفته السابقة مع احتفاظه بالمدة التى قضاها بالدرجة التى كان يشغلها قبل انهاء خدمته

وترتب على ذلك ارتداد الأقدمية بعد اعادة التعيين وحصل اثناء مدة المدة الارتداد للأقدمية على مؤهل أعلى ويعتبر حاصلا عليه أثناء الخدمة ويطبق فى شأنه المادة «٢٥ مكرراً» اما اذا ثبت ان تاريخ الحصول على المؤهل الأعلى قد وقع فى فترة لم تدخل فى الاقدمية لا يفيد من المادة «٢٥ مكررا»

مبدأ رقم (٦٣)

في شأن

مدى استفادة العامل الحاصل على مؤهل اعلى اثناء الخدمة فى جهة غير مخاطبة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد نقله الى جهة تطبق احكام هذا القانون فى تطبيق المادة (٢٥ مكررا)

-

صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض احكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقد تضمن القانون سالف الذكر تعديلا للمادة (٢٥ مكرر) وذلك باستبدال نص الفقرة الأولى من هذه المادة بإضافة فئات جديدة لم تكن مخاطبة بها بهدف استفادتهم من حكمها لعلاج مشكلة العاملين الحاصلين على مؤهلات اعلى أثناء الخدمة .. ومن هذه الفئات الجديدة (فئة العاملون الذين حصلوا اثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا الى احدى الوحدات التى تطبق احكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨) .

وطبقا لما ورد بالكتاب الدورى رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ فإن الحاصلون منهم أثناء الخدمة على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطة ، يعاد تعيينهم بدون اعلان أو امتحان بالدرجة الرابعة ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب اقدميتهم من تاريخ اعادة التعيين .

والحاصلون منهم اثناء الخدمة على مؤهلات عالية ، يعاد تعيينهم بدون إعلان أو امتحان بالدرجة الثالثة التخصصية ، ويمنحون علاوة من علاوات الدرجة ، وتحسب اقدمياتهم من تاريخ اعادة التعيين مع حساب نصف المدة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى بحد اقصى خمس سنوات ، حتى ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

مبدأ رقم (٦٤)

في شأن

مدى جواز افادة العاملين

بالهيئات التى تطبق لائحة خاصة من المادة ٢٥ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١) بند (٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تقضي بأن تسرى احكام هذا القانون على العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم والمادة ٢٥ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاتها .

فإذا كانت الهيئة قد وضعت بحكم القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ لائحة تحكم نظام العاملين بها فإن هذه اللائحة تسرى على هؤلاء العاملين بصفة أصلية ، ولا يرجع للشريعة العامة للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إلا فى حالة خلو اللائحة من نص يحكم مسألة بعينها .

وعليه فإن لوائح العاملين بالهيئات إذا ما تضمنت احكامها نصاً مماثلاً لنص المادة (٢٥ مكررا) ، تطبق بالنسبة للعاملين بها النص الخاص باللائحة ، أما فى حالة خلو اللائحة من هذا النص ، فإن المادة ٢٥ مكررا تطبق باعتبارها جزء من الشريعة العامة وهو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (٦٥)

في شأن

مدى جواز تكرار تطبيق المادة «٢٥ مكررا » على العامل الذى سبق تعيينه

بالمؤهل الاعلي الحاصل عليه اثناء الخدمة عملا بهذه المادة

وضمت له مدة العمل الفنى أو الكتابى حتى تاريخ الحصول على المؤهل

ثم عين بمسابقة بنفس الجهة فى مجموعة أخرى

-

هذا الموضوع يحكمه الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ والتى تنص على أن " يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء

الخدمة وعينوا عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٩٨٣/٨/١٢ وهذه الفئة تعين على ذات الدرجة فإذا كان المؤهل الذى حصل عليه العامل أثناء الخدمة عاليا وسبق أن عين عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة بالدرجة الثالثة التخصصية ورقى الي الدرجة الثانية التخصصية فإنه يتم تصويب وضعه وجوبا بصدور قرار بإعادة تعيينه بدون إعلان أو امتحان على ذات الدرجة الثالثة التخصصية ويمنح علاوة من علاوات الدرجة وتحسب له أولا مدة خدمته الفعلية بالدرجة الثالثة التخصصية مع حساب نصف مدة خدمته بالمجموعة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى ويعاد ترتيب أقدميته بالدرجة الثانية التخصصية فى ذات قرار ترقيته للدرجة الثانية على ضوء اقدميته الجديدة فى الدرجة الثالثة التخصصية .

ومفاد هذا أنه فى حالة سبق اعمال المادة ٢٥ مكررا لا يجوز الإستفادة منها مرة أخرى عند تعيينهم بمسابقة بمجموعة أخرى حيث لا يجوز الإستفادة من المادة ٢٥ مكررا أكثر من مرة - ولكن يتم استكمال حساب نصف المدة الفنية أو المكتبية بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل وفقا للقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ ولا يعد ذلك تكرارا لتطبيق المادة المشار إليها .

مبدأ رقم (٦٦)

في شأن

حق العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة فى الاستمرار فى المجموعة الفنية او المكتبية فى ضوء الفقرة السابعة المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

-

صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقد تضمن هذا القانون فى المادة الثانية منه إضافة فقرة سابعة الى المادة (٢٥ مكررا) تجيز للعامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الإستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية ، مع منحه علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ، وإعادة ترتيب اقدميته فى هذه المجموعة ، بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء

الخدمة ، ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى .

وفور صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ ، حيث تضمن فى البند (سادسا) منه كيفية تطبيق الفقرة الخامسة (المضافة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ للمادة ٢٥ مكررا) – على ضوء الفقرة السابعة من المادة (٢٥ مكررا) المضافة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وذلك على النحو الآتى :

١ – العامل الذى طبق فى شأنه الفقرة الخامسة من المادة (٢٥ مكررا) وكان شاغلا للدرجة الثانية أو الأولى الفنية أو المكتبية وحصل على علاوتين بالتطبيق لهذه الفقرة يكون أمامه عند التطبيق احد الخيارات الآتية دون الجمع بينها :

* الخيار الأول : البقاء فى الدرجة الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية دون تعديل حالته .

* الخيار الثانى : اذا ما طلب اعادة تعيينه بالدرجة الثالثة التخصصية وفقا لحكم المادة(٢٥ مكررا) يعاد تعيينه بدون اعلان أو امتحان ، ويمنح علاوة من علاوات هذه الدرجة ، وتحسب له نصف المدة على النحو السابق تفصيله .

* الخيار الثالث : إذا استخدم العامل حق الخيار الوارد فى الفقرة السابعة المضافة باستمراره فى المجموعة الفنية أو المكتبية ، يعاد تعيينه وجوبا على ذات درجته بدون اعلان أو امتحان ، وذلك بغرض منحه علاوة من علاوات درجته من تاريخ صدور قرار اعادة تعيينه ، ويعاد ترتيب اقدميته فى الدرجة التى يشغلها (الأولى أو الثانية المكتبية أو الفنية) بحيث يسبق من لم يحصل على المؤهل العالى فى هذه الدرجة ، ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى فى تقارير الكفاية .

٢ – العاملون الشاغلون للدرجة الثالثة أو الرابعة بمجموعة الوظائف الفنية أو المكتبية وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل عال يكون امامهم احد الخيارين :

* **الخيار الأول :**

طلب اعادة تعيينهم وفقا لأحكام المادة (٢٥ مكررا) وفى هذه الحالة يعاد تعيينه

بدون اعلان أو امتحان ، ويمنح العامل علاوة من علاوات الدرجة ، مع حساب نصف المدة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات ولو تجاوز بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى .

* **الخيار الثانى :**

البقاء فى المجموعة الفنية أو المكتبية ، وفى هذه الحالة يعاد تعيينه وجوبا على ذات درجته بدون اعلان أو امتحان ، وذلك بغرض منحه علاوة من علاوات الدرجة التى يشغلها ، ويعاد ترتيب اقدميته فى هذه الدرجة (الثالثة أو الرابعة المكتبية أو الفنية) بحيث يسبق من لم يحصل على الموهل العالى فى هذه الدرجة ، ويفضل عند الترقيةفى حالة التساوى فى تقارير الكفاية .

مبدأ رقم (٦٧)
في شأن
الطوائف المضافة والأحكام المستحدثة
بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام المادة «٢٥ مكررا »

-

صدر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقد حدد القانون المشار اليه الطوائف التى يجوز اعادة تعيينها بالمادة (٢٥ مكررا) بعد تعديلها وهم على النحو التالى :

١ - العاملون الذين يدخلون الخدمة بون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة .

٢ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا .

٣ - العاملون الحاصلون على مؤهل دراسي وعينوا على وظائف لا تتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كان يحملونه وقت تعيينهم .

٤ – العاملون الحاصلون على مؤهل اعلى اثناء الخدمة (وهى الطائفة التى كانت مخاطبة اصلا بالمادة ٢٥ مكررا قبل تعديلها) .

٥ – العاملون الذين يحصلون اثناء الخدمة بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم ، إذا عينوا أو نقلوا الى احدى الوحدات التى تطبق القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٦ – العاملون الذين حصلوا على مؤهلات اعلى اثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ، ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢ اغسطس ١٩٨٣ (تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣) .

وفور صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ سالف البيان أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن اعادة تعيين العاملين الذين حصلوا على مؤهلات اعلى أثناء الخدمة طبقا لحكم المادة (٢٥ مكررا) ، والكتاب الدورى رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بشأن حق العامل المعاد تعيينه بالمجموعة التخصصية وفقا لحكم المادة (٢٥ مكررا) فى العدول عن هذه المعاملة وكيفية استخدام هذه الحق .

وتجدر الإشارة الى التأكيد على المبادىء الآتية عند تطبيق احكام المادة (٢٥ مكررا) :

(١) ان المادة (٢٥مكررا) هى مادة اعادة تعيين ، وان جميع حالات الاستفادة من حكم هذه المادة يتوقف فى كل الأحوال على استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانونا فى اعادة التعيين وفقا لاحكام هذه المادة ، وذلك اما على درجة أعلى أو على ذات الدرجة على حسب الأحوال .

(٢) ان اعادة التعيين للحاصلين على مؤهلات اعلى اثناء الخدمة لا يتطلب موافقة مسبقة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو وزارة الدولة للتنمية الإدارية ، فى حالة وجود درجات خالية لاعادة تعيين العاملين عليها .

(٣) فى حالة عدم وجود درجات خالية بالوحدة لاعادة التعيين عليها ،فإن السلطة المختصة إذا ما قررت استخدام سلطتها فى اعادة التعيين ان تطلب من الجهاز المركزى للتنظيم

والإدارة تمويل الدرجات المالية الملائمة لتعيينهم عليها ، وذلك مقابل الغاء درجات وظائف اخرى شاغرة بالجهة .

(٤) يراعى بعد استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانونا فى اعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات اعلى اثناء الخدمة ، ان تقوم بإخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان الدرجــات التى شغلت والدرجات التى خلت نتيجة اعادة التعيين ليقوم الجهاز بتصويب الأوضاع .

مبدأ رقم (٦٨)

في شأن

فى مدى تسوية حالات بعض العاملين بالمادة «٢٥ مكررا»

اثناء مدة الإجازة بدون مرتب أو الإعارة أو الندب كل الوقت وغيرها

-

العامل الحاصل على إجازة خاصة بدون مرتب أو إعارة أو منتدبا لجهة أخرى تربطه بجهته الأصليــة علاقة لائحية تنظيمية ولا تنقطع بالإعارة أو الإجازة أو الندب العلاقة الوظيفية فإذا ما صدر تشريع أعطى لهذا العامل حقا معينا فإنه يتمتع بهذا الحق مع بقائه فى إجازته أو إعارته أو ندبه .

وعليه فإن المنتدب أو المعار أو الحاصل على إجازة خاصة له أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه بالمادة (٢٥ مكررا) بعد تعديلها بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ دون أن يتطلب ذلك قطع إجازته أو إعارته أو ندبه ويجوز للجهة الإدارية أن تقوم فى نطاق سلطتها التقديرية بإعادة تعيينه أو عدمه وعند اتجاهها لإعادة التعيين يعود العامل بعد انتهاء إجازته أو اعارته أو ندبه على الوضع الجديد .

مبدأ رقم (٦٩)

فى شأن

مدى جواز سحب القرار الصادر

بتطبيق المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

قبل مضى ستين يومًا من تاريخ صدوره حال طلب العدول عنه

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥ مكررًا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ التى تنص على إنه « يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقًا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها » .

وحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ التى تنص على إنه « يجوز للعامل الذى تسرى عليه أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذى حصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة وعين بمقتضاه بإحدى المجموعات التخصصية طلب إعادته إلى مجموعته السابقة على أن يحصل على ذات الترقيات والعلاوات التى حصل عليها زملاؤه المتحدين معه فى الأقدمية أو الأحدث منه أثناء وجوده فى المجموعة التخصصية ، ويشترط لذلك أن يقدم الطلب فى موعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون » .

فإذا استخدم العامل هذا الحق وصدر القرار التنفيذى بذلك صحيحًا بإرادته ـ وبناء على طلبه يكون استنفذ حقه ، ولا يجوز له معاودة الرجوع عن هذا الحق باعتبار أن المركز الوظيفى من المراكز اللائحية التى لا تخضع لإرادة العامل يغيرها بإرادته فى أى وقت ، حيث إن القرارات الإدارية التى تولد مركزًا شخصيًا للأفراد لا يجوز سحبها فى أي وقت متى صدرت سليمة إعمالاً لاستقرار المراكز القانونية وعدم السماح بزعزتها .

مبدأ رقم (٧٠)

فى شأن

مدى جواز سحب القرار الصادر بإعادة تعيين أحد العاملين طبقا لحكم المادة «٢٥ مكررا» لعدم ثبوت اعتبار مؤهله مؤهلا عاليا

-

الأصل إنه إذا تضمن قرار التعيين شخصاً عين على زعم أنه يتوافر فيه شرط المؤهل المطلوب لتطبيق المادة (٢٥ مكرراً) على حالته فى حين أنه فاقده وجب اعتبار القرار فاقداً لركن النية على وجه ينحدر به إلى درجة الانعدام فلا يكتسب حصانة ويتعين سحبه فى أى وقت ، وعلى ذلك فالعامل الذى أعيد تعيينه على أساس حصوله على مؤهل عال وفقًا لحكم المادة المذكورة وثبت أن المؤهل لم يكن قد اعتمد من مجلس الكلية باعتباره مؤهلاً عاليًا فإن قرار تعيينه يعتبر منعدماً لمخالفة شرط التأهيل العلمى اللازم لشغل الوظيفة المعين عليها العامل

إلا أنه حال اعتماد مؤهله من مجلس الكلية يمكن النظر فى اعادة تعيينه حيث توافر فى شأنه شرط الحصول على المؤهل العالى اللازم لشغل الوظيفة وذلك وفقــا لحكم المادة «٢٥ مكررا » إذا ما توافرت شروطها .

مبدأ رقم (٧١)

فى شأن

تحديد تاريخ منح الفروق المالية للعامل الذى عين بالمادة « ٢٥ مكررا » وتقدم بطلب العودة إلى المجموعة المكتبية أو الفنية فى الفترة المحددة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ هل تكون من تاريخ العمل بالقانون أم من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار العودة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ وإن حق العدول الوارد النص عليه فى هذه المادة المشار إليها مشروط بأن يقدم العامل طلبًا خلال مدة ثلاثة أشهر تنتهى فى ٢٠٠٠/٦/٩ فإذا ما استوفى هذا الإجراء ينشأ الحق فى العدول من تاريخ

العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فى تاريخ ٢٠٠٠/٣/١٠ باعتبار أن مجرد إبداء العامل لرغبته يوجب حتمًا إعادته إلى المجموعة الفنية أو المكتبية ومساواته بزملائه وبالشروط المحددة لذلك .

ويترتب على ذلك وقف علاوة المادة (٢٥ مكررًا) التى حصل عليها اعتبارًا من ٢٠٠٠/٣/١٠ كما يستحق أى فروق مالية ناتجة عن إعادته إلى المجموعة الفنية أو المكتبية اعتبارًا من هذا التاريخ .

مبدأ رقم (٧٢)

فى شأن

مدى استفادة المحال للمحاكمة التأديبية

أو مجلس تأديب من أحكام القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠

-

الأصل فى هذا الموضوع أن المحال إلى المحاكمة التأديبية أو إلى مجلس تأديب علاقته الوظيفية قائمة بجهة عمله ولا تنقطع بالإحالة للمحاكمة التأديبية أو لمجلس التأديب فإذا ما صدر تشريع أعطى لهذا العامل حقًا معينًا فإنه يتمتع بهذا الحق ، ولا يجوز ترتيب آثار على الإحالة لم يرد النص عليها فى القانون .

وعليه فإن صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل المادة (٢٥ مكررًا) فيما تضمنه من إعطاء حقوق للعاملين يفد منها المحال إلى المحاكمة التأديبية أو إلى مجلس تأديب .

مبدأ رقم (٧٣)

في شأن

مدى جواز الجمع بين المادة ٢٥ مكررا

والفقرة الأولى من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأولى من المادة ٢٥ مكرر المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ التى تنص على أنه " مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة ١٨ من

هذا القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا ولا يتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الحالية بالوحدات التي يعملون بها والتى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطلبة لشغلها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف .

وعلى ضوء ما تقدم فإن من يعاد تعيينه بالمادة ٢٥ مكررا يتم اعادة التعيين على الدرجة المقررة لمؤهله وهى درجة بداية التعيين ولا يحول ذلك دون حصوله على أقدمية الخبرة العلمية إذا توافرت شروطها بالنسبة للأقدمية والزيادة فى المرتب بحيث ترد اقدميته المحسوبة بقدر عدد سنوات الخبرة العلمية الزائدة ويمنح علاوة عن كل سنة منسوبة الى بداية مربوط الدرجة المعين عليها . فإذا ثبت أن مرتبه المحتفظ به يزيد عن (بداية الربط + العلاوتين) احتفظ له بالمرتب فقط دون العلاوتين مع احتساب الخبرة العلمية فى كل الأحوال .

مبدأ رقم (٧٤)

في شأن

مدى جواز تطبيق القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠

على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا عن طريق المسابقة أو القوى العاملة قبل صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة

-

صدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بإضافة المادة ٢٥ مكررا لعلاج حالات الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعدل هذا النص بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بإدخال طوائف جديدة الى المستفيدين من أحكام هذا النص ومن بين هذه الطوائف العاملين الذين عينوا عن

طريق المسابقة أو القوى العاملة حتى ولو كان تعيينهم سابقا على ١٩٨٣/٨/١٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ هم الحاصلون على مؤهلات اعلى اثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقة أو القوى العاملة فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبار أن القاعدة التى يستفيدون منها هى جزء من نسيج القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولا يمكن القول بارتدادها الى تاريخ سابق على القانون المذكور فى ١٩٧٨/٧/١ ، وما جاء بالنص من تطبيق هذا الحكم على من عينوا قبل العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ فى ١٩٨٣/٨/١٢ يقصد به الإرتداد بالحكم الى تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وليس قبله - لاختلاف قواعد المعاملة لهذه الطائفة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وما سبقه من قوانين أخرى حاكمة لشئون العاملين .

الخبرة العملية والعملية

مبدأ رقم (٧٥)

في شأن

مدى إعمال الأولوية المقررة بالمادة (٤١)

من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية

عند إعادة التعيين بالمادة ٢٥ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

هذه المسألة يحكمها نص المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٢٥ مكررا من القانون المذكور والمادة (٤١) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والتى أعطت للمجند أولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى نفس مرتبة النجاح وإذا كان التعيين بمسابقة تكون له الأولوية على كل زملائه الناجحين معه فى ذات المسابقة ويحق له التقدم عليهم فى قائمة الناجحين وذلك حال التساوى معهم فى كافة شروط ترتيب أولوية المرشحين للتعيين وفقا

لحكم المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

ومفاد ما تقدم أن الأولوية المنصوص عليها فى المادة (٤١) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ يتعين الإلتزام بها عند التعيين المبتدأ لأول مرة لإرتباطها بالمادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وطالما أن إعادة التعيين بالمادة ٢٥ مكررا تكون فى كل حالاتها للمرة الثانية فإنه لا يتم تكرار تطبيق الأولوية المذكورة عند اعادة التعيين بهذه المادة .

مبدأ رقم (٧٦)

فى شأن

حالات وقواعد حساب مدة الخبرة العلمية

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأولى من المادة «٢٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تنص على أن « تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة » .

وقد صدر قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم «٢» لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً عند التعيين فى الوظيفة المعدل بالقرار رقم «٥٤» لسنة ١٩٨٩ ويشترط لحساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً عند التعيين فى الوظيفة الشروط الآتية :

أ - حصول العامل على مؤهل دراسى أعلى من المؤهل الذى تستلزمه شروط شغل الوظيفة ......

ب - أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علمياً مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقاً لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة .

ج - أن يكون التعيين فى إحدى وظائف المجموعة الفنية أو إحدى وظائف المجموعة المكتبية من الدرجة الرابعة أو أن يكون التعيين فى إحدى وظائف المجموعات التخصصية التى تتطلب تأهيلاً علمياً متخصصاً من الدرجة الثالثة .

وتنص المادة «٢» من ذات القرار على أن « تحسب كل سنة دراسية قضاها العامل للحصول على المؤهل الدراسى الأعلى كسنة فى حساب مدة الخبرة العلمية وتحسب هذه المدة فى أقدمية درجة الوظيفة كما يزاد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة المحسوبة وذلك عند التعيين بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها ويشرط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر » .

وتحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة ، وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتان ويمنح العامل علاوة من علاوات درجة الوظيفة تضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المحسوبة .

وعلى ضوء فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستيها المنعقدتين فى ١٩٨٤/٣/٢١ ، و١٩٩٨/١١/٤ :

تكون حالات حساب مدد الخبرة العلمية على النحو الآتى :

أولا : حملة المؤهلات فوق المتوسطة :

* جواز حساب مدة الخبرة العلمية لحملة المؤهلات فوق المتوسطة عند تعيينهم على وظيفة تتطلب بطاقة وصفها اشتراط المؤهل المتوسط أو فوق المتوسط تأهيلاً علمياً لشغلها .

ثانياً : حملة المؤهلات المتوسطة أو فوق المتوسطة الحاصلين على مؤهلات عالية قبل التعيين:

بالنسبة للعاملين المعينين بوظائف الدرجة الرابعة التى تتطلب موهلاً متوسطاً أو فوق المتوسط وكانوا حاصلين قبل التعيين على مؤهلات عليا فإن مدة خبرتهم العلمية الزائدة عن المدة المتطلب توافرها لشغل الوظيفة ، تحسب متى قررت لجنة شئون العاملين إن هذه الخبرة المكتسبة علمياً بالمؤهل العالى الحاصل عليه قبل التعيين تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها بالمؤهل المتوسط أو فوق المتوسط وذلك متى توافرت باقى الشروط المقررة بقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم «٢» لسنة ١٩٨٠ .

مبدأ رقم (٧٧)

فى شأن

مدى جواز تطبيق حكم المادة «٢٧»

من قانون العاملين المدنيين بالدولة بحساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً

فى حالة اشتراط المؤهل المتوسط أو فوق المتوسط لشغل الوظيفة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٧) فقرة «١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والمعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التى تقضى بأن « تحسب مدة الخبرة المكتسبة علميًا والتى تتفق وطبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة » .

وقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم «٢» لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً والمعدل بالقرار رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٩ والصادر تنفيذا لحكم المادة (٢٧) فقرة «١» المشار إليها والذى نص فى المادة الأولى منه على إنه يشترط لحساب مدة الخبرة المكتسبة علمياً عند التعيين فى الوظيفة توافر الشروط الآتية :

أ - حصول العامل على مؤهل دراسى أعلى من المؤهل الذى تستلزمه شروط شغل الوظيفة .

ب - أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علمياً مع طبيعة الوظيفة المعين عليها العامل وفقًا لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة .

ج - أن يكون التعيين فى إحدى وظائف المجموعة الفنية أو إحدى وظائف المجموعة المكتبية من الدرجة الرابعة أو أن يكون التعيين فى إحدى وظائف المجموعات التخصصية التى تتطلب مؤهلاً علميًا متخصصاً من الدرجة الثالثة .

وتنص المادة «٢» من ذات القرار على أن « تحسب كل سنة دراسية قضاها العامل للحصول على المؤهل الدراسى الأعلى كسنة فى حساب مدة الخبرة العلمية وتحسب هذه المدة فى أقدمية درجة الوظيفة ، كما يزاد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة

الخبرة المحسوبة وذلك عند التعيين بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها وبشرط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة من وظيفة نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر

وتحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتان ويمنح العامل علاوة من علاوات درجة الوظيفة تضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المحسوبة .

مبدأ رقم (٧٨)

فى شأن

مدى جواز حساب مدة خبرة سابقة

قضيت فى مجموعة نوعية مغايرة إذا قدرت لجنة شئون العاملين اتفاق طبيعة العمل

-

جواز حساب مدة الخبرة العملية التى قضيت بمجموعة الخدمات المعاونة بوظيفة سائق المكلف عليها وذلك ضمن مدة خدمته بالمجموعة الحرفية طالما أن لجنة شئون العاملين رأت اتفاق طبيعة العمل السابق مع العمل الحالى حيث أنه لا يشترط اتحاد المجموعة أو الدرجة عند حساب الخبرة العملية وإنما يكتفى باتفاق طبيعة العمل السابق مع العمل الحالى (قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٨/٨٣ وتعديلاته) .

مبدأ رقم (٧٩)

فى شأن

مدى جواز إثبات فترة الامتياز للأطباء بالاستمارة ١٠٣ ع . ح

-

إعمالاً لحكم المادة «٢٧» فقرة ثانية وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته فإن مدة الامتياز بالنسبة للأطباء تعتبر فى حكم مدة التمرين التى تقضى

القوانين واللوائح بضرورة تضميتها بعد الحصول على المؤهل العلمى كشرط لمزاولة المهنة ، وتحسب بالكامل .

ونظرًا إلى أن مدة الامتياز للطبيب تعتبر شرطًا لممارسة المهنة ويلزم قضاؤها قبل التعيين فإن الجهة الإدارية تكون عالمة بهذه المدة ولا يلزم لحسابها ضمن مدة الخبرة العملية إثباتها فى الاستمارة الخاصة بذلك .

مبدأ رقم (٨٠)

فى شأن

حساب مدة التمرين والاشتغال بالمحاماه

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلة بموجب القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين وتعديلاته .

وأن الأصل هو حساب مدة التمرين بالمحاماه كاملةً (مدة السنتين) ولا تحسب المدة الأقل من السنتين باعتبارها مدة لازمة وجوبًا للقيد بجدول المحامين أمام المحاكم الابتدائية ، وفى حالة زيادة المدة عن سنتين فلا تحسب المدة الزائدة وفقًا للمادتين « ٢٤ ، ٣٠ » من قانون المحاماه .

أما بالنسبة لمدة ممارسة المحاماة فتحسب ثلاثة أرباعها بشرط ألا تقل عن سنة .

ولا ينظر فى حساب مدة المحاماة ومدة التمرين كمدة واحدة ، وإنما ينظر فى حساب كل مدة على حدة نظرًا لاختلاف قواعد حساب كل منهما عن الأخرى ، حيث تحسب مدة التمرين كاملةً ومدة الممارسة ثلاثة أرباعها بشرط ألا تقل عن سنة على أن يقدم العامل ما يفيد ممارسة المحاماه إلى جانب القيد فى النقابة .

مبدأ رقم (٨١)

فى شأن

مدى أحقية العامل المعاق بعد تعيينه فى حساب مدة الخبرة العلمية والعملية

-

التعيين ضمن نسبة الـ ٥٪ المخصصة للمعاقين الذى يتم طبقاً لأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين وتعديلاته هو نوع من أنواع التعيين يتساوى فى الآثار المترتبة عليه كأى تعيين تم بالطرق العادية ويعطى للعامل الحق فى طلب حساب المدة السابقة التى قضيت بعقد مؤقت أو فى أى جهة أخرى كمدة خبرة عملية ، وكذلك المطالبة بحساب مدة الخبرة العلمية مع ملاحظة أن الاستثناء المقرر بالنسبة للمعاقين عند التعيين ينظر إليه عند التعيين فقط ، ولا يترك أثراً على الحالة الوظيفية للعامل بعد ذلك .

مبدأ رقم (٨٢)

فى شأن

مدى اشتراط القيد فى السجل العام
للمحاسبين والمراجعين بوزارة المالية لحساب مدة الخبرة العملية
للمحاسبين والمراجعين بالإضافة إلى القيد بنقابة التجاريين

-

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ بمزاولة مهنة المحاسبين والمراجعين والمادة «٢٧» فقرة ثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

وحيث أنه ولئن كان الأصل فى حساب مدة ممارسة المهن الحرة وفقاً للقرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه هو الاعتداد بالمدة التالية للقيد فى النقابة التى تضم العاملين بهذه المهنة إلا أن هذه المهن إذا كان يلزم توافر شروط معينة نص عليها القانون المنظم لها لإمكانية

الممارسة فإنه يتعين بالضرورة الاعتداد بهذه الشروط لحساب المدد حيث لا يعقل قانوناً اعتبار العامل ممارساً لهذه المهنة إلا بتوافر هذه الشروط .

ولما كان القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ بمزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة قد ورد النص في المادة «١» منه على « أنه لا يجوز أن تزاول مهنة المحاسبة أو المراجعة إلا لمن كان اسمه مقيداً في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بوزارة المالية ، فإنه يلزم لحساب مدة ممارسة هذه المهنة أن تكون تالية للقيد في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بالإضافة إلى القيد بنقابة التجاريين ، وحتى لا يدخل في الحساب مدة لم تمارس فعلاً بسبب النهى الصريح عن ممارستها إلا بعد القيد في السجل المذكور .

وعليه يجوز حساب مدة ممارسة مهنة المحاسبة والمراجعة التالية للقيد في السجل العام للمحاسبين والمراجعين بوزارة المالية بالإضافة إلى القيد بنقابة التجاريين ، ولا تحسب المدة التي لا تتوافر بشأنها القيد في السجل المذكور .

مبدأ رقم (٨٣)
في شأن
مدى أحقية العاملين
في ضم مدة الخبرة العملية السابقة التي قضيت بأحد مشروعات المحافظات

-

عدم جواز حساب مدة الخبرة العملية التي يقضيها العامل بمشروعات المحافظة عند تعيينه على وظيفة دائمة باعتبار أن هذه المشروعات لا تعتبر وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة وفقاً لأحكام المادة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي حددتها في العاملون بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والمشروعات الخاصة لا تدخل في هذا المفهوم ويخضع العاملون في مشروعات المحافظات لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

مبدأ رقم (٨٤)

فى شأن

حساب المدة المشترطة لشغل الوظيفة عند التعيين

من الخارج فى غير أدنى الدرجات وكيفية حساب مدة الخبرة الزائدة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته والذى ينص فى مادته الأولى علي أن " يدخل فى حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه للعاملين المؤهلين المدد الآتية :

١ - المدد التى تقضى بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام .

٢ - مدد ممارسة المهن الحرة الصادر بتنظيم الإشتغال بها قانون من قوانين الدولة ويعتد فى ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التى تضم العاملين بهذه المهنة ٣ -

....

وقد ورد بالبند رقم (١) من المادة الثانية من هذا القرار الجهات التى تحسب مدد الخبرة اتى قضيت بها كاملة وهى مدد العمل فى الوزرارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام ، كما حدد البند رقم (٤) من ذات المادة الجهات التى تحسب ثلاثة أرباع المدة التى قضيت بها وهى مدد العمل التى قضيت فى غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الميزانيات الخاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام .

ومؤدى ذلك وجوب التفرقة بين حالتين ، حالة حساب مدة الخبرة اللازم توافرها ابتداء لشغل الوظيفة المعلن عنها من الخارج ، وحالة حسابها بعد التعيين كمدة خبرة زائدة عن المدة المتطلبة لشغل الوظيفة ، فى الحالة الأولى يعتد بكامل المدة دون اخضاعها لقواعد حسابها كمدة زائدة بشرط أن تكون من نوع المدد المبينة فى المادة الأولى من القرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته ، فإذا ما عين العامل وبعد استيفاء المدة المتطلبة لشغل الوظيفة وكانت له مدة خبرة زائدة عن المدة المتطلبة لشغل الوظيفة خضعت عند حسابها لقواعد وقيود الحساب الواردة بالقرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

وعلى ذلك فإنه يتم الإعتداد بمدة الخبرة كاملة عند التعيين من الخارج فى غير أدنى الوظائف ومنها الوظائف القيادية وعند حساب المدة الزائدة المتطلبة لشغل الوظيفة تحسب وفقا للقواعد والضوابط الواردة بالقرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ بإعتبارها مدة خبرة عملية زائدة .

مبدأ رقم (٨٥)

فى شأن

مدى جواز ضم مدة خبرة عملية

قضيت بالقطاع الخاص (شركات القطاع الخاص)

-

هذا الموضوع تحكمه الفقرة الثانية من المادة رقم (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته بشأن قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين والتى حددت الجهات التى يجوز حساب المدد التى قضيت بها على سبيل الحصر وقد تضمن البند «٢» من المادة الأولى من هذا القرار النص على أن مدد ممارسة المهن الحرة الصادر بتنظيم الأشتغال بها قانون من قوانين الدولة ويعتد فى ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التى تضم العاملين بهذه المهنة كما تضمن القرار الشروط الشكلية والموضوعية لهذا الضم .

وعليه فإنه يشترط لحساب مدة الخبرة التى قضيت بإحدى الشركات :

- أن تكون الشركة منشأة بقانون أو مرسوم أو قرار جمهورى ، وليس بناء على قانون أو مرسوم أو قرار جمهورى وفى هذه الحالة تحسب ثلاثة أرباعها مع توافر باقى الشروط .
- المدد التى تقضى فى شركات القطاع الخاص غير المنشأة بقانون أو مرسوم أو قرار جمهورى لاتحسب إلا إذا كانت بوصفها مدد ممارسة مهن حرة وفى هذه الحالة تحسب ثلاثة أرباعها متى توافرت اشتراطات الحساب الأخرى المنصوص عليها فى القرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

مبدأ رقم (٨٦)

في شأن

مدى جواز ضم مدد الخبرة العملية التى قضيت باليومية المؤقتة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٧» الفقرة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تجيز حساب مدة الخبرة العملية التى تزيد عن مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة باضافتها الى بداية اجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة الوظيفة المعين عليها وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

ومن حيث أن قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ والمعدل بالقرار رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ قد حدد فى المادة الأولى منه مدد الخبرة العملية التى يجوز حسابها طبقا للفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وردت على سبيل الحصر وليس من بينها مدد العمل باليومية المؤقتة فإنه لا يجوز النظر فى حسابها .

مبدأ رقم (٨٧)

في شأن

مدى جواز حساب مدد الخبرة التى قضيت بالقطعة أو اليومية أو بالساعة أو بالأجر نظير عمل كخبرة عملية وفقا للقرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣وتعديلاته

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٧» الفقرة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن « تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف الى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها » .

ونص المادة الأولى من قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن تحديد المدد التى تحسب كمدد خبرة عملية .

وعليه فإن المدد التى تحسب كخبرة عملية وردت على سبيل الحصر وليس من بينها مدد اليومية أو بالقطعة أو بالساعة أو بأجر نظير عمل لعدم انضباط هذه المدد وعدم إمكانية حسابها ومن ثم فلا يجوز النظر فى حسابها كمدة خبرة عملية .

مبدأ رقم (٨٨)

فى شأن

مدى أحقية العامل فى منحه علاوة وحساب سنة خبرة علمية لحصوله على الماجستير قبل تاريخ التعيين وعما إذا كانت تحسب له على أساس تاريخ تعيينه الفعلى أم الفرضى نتيجة ضم مدد (الامتياز ـ التجنيد ـ الخبرة العملية)

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه « تحسب مدة الخبرة المكتسبة علمياً التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها

العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة » .

كما تنص المادة الثانية من القرار رقم (٥٤) لسنة ١٩٨٩ الصادر بتعديل بعض أحكام قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم « ٢ » لسنة ١٩٨٠ على أن « تحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتين ويمنح العامل علاوة من علاوات درجة الوظيفة وتضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المحسوبة » .

ولما كان مجال إعمال هذه المادة يكون لدى تقدم العامل لشغل وظيفة تتطلب تأهيلاً علمياً معيناً ، ويكون حاصلاً على تأهيل علمي أعلى قبل تعيينه . .

وعليه فإن الحاصل على الماجستير أو الدكتوراه يمنح بالنسبة للماجستير علاوة وسنة أقدمية ، وبالنسبة للدكتوراه علاوتين وسنتين أقدمية على أن يكون ذلك من التاريخ الفرضى لبداية الخدمة الناتج عن حساب مدد خبرة عملية سابقة أو تجنيد .

مبدأ رقم (٨٩)
فى شأن
مدى جواز حساب مدة خبرة عملية سابقة
لإخصائى علاج طبيعى كمدة ممارسة مهنة حرة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ والتى تنص على إن « يدخل فى حساب مدد الخبرة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة (٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ للعاملين المؤهلين المدد الآتية :

.... مدد ممارسة المهن الحرة الصادر بتنظيم الاشتغال

بها قانون من قوانين الدولة ، ويعتد فى ذلك بالمدة اللاحقة لتاريخ القيد بعضوية النقابة التى تضم العاملين بهذه المهنة » .

ونص المادة (٦٣) من القانون رقم ٢٠٩ لسنة ١٩٩٤ بإنشاء النقابة العامة للعلاج الطبيعى التى تنص على أن « عضوية النقابة إجبارية على كل ممارس وإخصائى علاج طبيعى يزاول المهنة ولا يجوز مزاولة المهنة بأى صورة من الصور إلا بعد القيد فى الجدول العام للنقابة ، كما أن استمرار القيد فى الجدول العام للنقابة شرط من شروط مزاولة المهنة »

وفى ضوء ما تقدم فإن مدة ممارسة المهنة الحرة التى تزيد عن سنة يتم حساب ثلاثة أرباعها بشرط ثبوت أن العامل مقيداً بالنقابة العامة للعلاج الطبيعى وما زال مقيداً بهذه النقابة بالجدول العام طوال فترة الممارسة التى سيتم حساب ثلاثة أرباعها كمدة خبرة عملية .

مبدأ رقم (٩٠)

فى شأن

مدى جواز حساب مدة الخبرة العملية السابقة

للمعيد والمدرس المساعد عند نقله إلى الكادر العام وشروط ترقيته

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادتان (١٥٦ ، ١٥٧) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والفقرة الثانية من المادة (٢٧) والمادة (٣٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

ومفاد النصوص الحاكمة للموضوع أن المعيد والمدرس المساعد تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبارهما من غير أعضاء هيئة التدريس طبقاً للمادة (١٥٧) من قانون الجامعات ، كما أن عدم حصول المدرس المساعد على الدكتوراه خلال خمس سنوات يترتب عليه وفقاً لحكم المادة (١٥٦) من قانون الجامعات نقله إلى وظيفة معادلة منذ تعيينه

مدرس مساعد ، ومن تاريخ نقله ينشأ له الحق فى طلب حساب مدة خبرته السابقة على التعيين فى وظيفة مدرس مساعد المنقول منها إلى الكادر العام والتالية للحصول على المؤهل وذلك فى المواعيد وبالشروط والضوابط الوارد النص عليها بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاته .

* فى حالة النقل إلى الكادر العام ووقوع المنقول فى نسبة الترقية بالاختيار فإنه يرقى ما لم يثبت أن الجامعة قد وضعت عنه تقريراً قدرت فيه مرتبة كفايته بأقل من ممتاز .

مبدأ رقم (٩١)

فى شأن

مدى جواز حساب مدة خبرة عملية سابقة

قضيت فى مجموعة نوعية مغايرة للمجموعة المعين عليها العامل حالياً

-

* هذا الموضوع يحكمه نص البند (٣) من المادة (٢٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تقضى بأن « تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى » .

١ - ....

٢ - ....

٣ - إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى تحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه .

* وتنص المادة (١١) من ذات القانون على أنه « تقسم وظائف الوحدات التى تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب » .

فإنه وفى ضوء ما تقدم لا يجوز النظر فى حساب مدة خبرة عملية سابقة قضيت فى مجموعة مغايرة للمجموعة المعين عليها العامل حالياً واحتراماً للخبرة النوعية التى تمثلها المجموعة النوعية فإذا ما أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى من نفس درجته فتحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه ولا يجوز النظر فى ضم مدة الخدمة السابقة كمدة خبرة عملية طبقًا لأحكام المادتين سالفتى الذكر . إلا أنه إذا ورد نص بحسابها لإعتبارات ارادها المشرع فإنه احتراما لهذا النص يتم اجراء هذا الحساب وعلى سبيل المثال حكم القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ الذى يسمح بحساب نصف المدة فى المجموعة الفنية أو المكتبية عند اعادة التعيين بالمجموعة التخصصية بالمادة ٢٥ مكررا بشرط الا تجاوز خمس سنوات .

مبدأ رقم (٩٢)

فى شأن

بعض استفسارات حول إثبات مدة الخبرة العملية السابقة بالاستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات التعيين

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٧» الفقرة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة الخامسة من قرار وزير شئون مجلس الوزراء رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ والمعدل بالقرار رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ و٥ لسنة لسنة ١٩٨٩ والتى ورد النص على أنه « ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة أن يتقدم الموظف بطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات ... أما من يعين أو يعاد تعيينه بعذ نشر هذا القرار فيتعين عليه ذكرها بالاستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات تعيينه وذلك دون حاجة إلى تنبيه ، وإلا سقط حقه نهائيًا فى حسابها » .

وعليه فإن المبادىء التى تحكم هذه المسألة تتحدد فيما يأتى :

أولا: العامل الذى يقدم مسوغات تعيينه ولا يذكر فى الاستمارة المعدة لبيان مدة الخبرة السابقة - أية بيانات عن هذه المدة أو لم يقدم الاستمارة أصلاً يسقط حقه نهائيًا فى حساب مدة الخبرة الملية السابقة ولا يتوقف ذلك على تنبيه من جانب الجهة الإدارية .

ثانيا : مدة الخبرة العملية السابقة التى كانت تحت نظر الجهة الإدارية عند التعيين وثابتة بملف خدمة العامل أو بالأوراق المقدمة منه للتعيين تحسب بالشروط والأوضاع المقررة بالقرار دون حاجة إلى ذكرها بالاستمارة المعدة لذلك وعلى سبيل المثال :

(أ) من كان يعمل بعقد مؤقت وعين فى ذات الجهة على وظيفة دائمة .

(ب) من تقدم لشغل وظيفة قيادية من الخارج وقدم ما يفيد مدة خبرته السابقة وكانت تحت نظر الجهة الإدارية عند التعيين فإن ما زاد عن المدة المتطلبة لشغل الوظيفة يكون تحت نظر الجهة الإدارية ولا يلزم إثباتها فى الاستمارة المعدة لذلك .

ثالثا : فى حالة اشتراط الجهة الإدارية عند الإعلان عن الوظائف ألا يكون للعامل مدة خبرة سابقة ثم أثبت هذه المدة بالاستمارة أو حالت الجهة الإدارية بين العامل وإثباتها فى الاستمارة المعدة لذلك فإذا ما أثبتها بعد ذلك يتعين على الجهة الإدارية الاعتداد بها إذا ما توافرت باقى الشروط .

رابعا : فى حالة تقدم العامل بالاستمارة الخاصة بإثبات مدة الخبرة وتقديم المستندات الدالة عليها وثبت للجهة الإدارية صورية هذه المستندات وعدم صحتها فإن العامل فى هذ الحالة يكون قد أدخل الغش على جهة الإدارة ويصرف النظر عن حساب هذه المدة مع عدم الإخلال بالمسئولية .

ويدخل فى مدلول الصورية السابق ذكرها تحرير الاستمارة المعدة لذلك دون ذكر تاريخ تحريرها .

مبدأ رقم (٩٣)

فى شأن

كيفية حساب مدة خبرة عملية

قضيت بشركة قطاع أعمال عام قبل وبعد وضع لوائح العاملين بهذه الشركة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٧» فقرة ثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرارى وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقمى ٥٥٤٧ ، ٥٥٤٨ لسنة

١٩٨٣ وتعديلاتهما ، والقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ فى شأن شركات قطاع الأعمال العام .

* بالنسبة للفترة السابقة على اعتماد لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام فإن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ يظل سارياً فى حقهم ، وعليه فإن مدة الخبرة العملية التى قضيت بإحدى هذه الشركات فى هذه الفترة حتى تاريخ اعتماد اللوائح تحسب كاملةً بمراعاة الشروط الشكلية والموضوعية الواردة بالقرارين رقمى ٥٥٤٧ ، ٥٥٤٨ لسنة ١٩٨٣ وتعديلاتهما .
* مدة الخبرة التى قضيت بإحدى هذه الشركات بعد تاريخ اعتماد لوائح العاملين بها تعتبر مدة ممارسة مهنة حرة وتحسب ثلاثة أرباعها وذلك بتوافر الشروط المنصوص عليها فى القرار رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ بالنسبة لحساب مدد ممارسة المهن الحرة .

مبدأ رقم (٩٤)

في شأن

حساب مدة الخبرة العملية الزائدة للعاملين المخاطبين

بأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية

—

باستقراء أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية يبين أن المشرع نظم قواعد وإجراءات شغل الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة على وجه التفصيل بداية من الإعلان عن شغل الوظائف وانتهاء بصدور قرار التعيين حسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى للمتقدمين وليس من شأن هذا التنظيم الذى هو فى مجمله قواعد إجرائية والذى لم يتناوله القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ما يتنافى أو يتعارض مع ضم مدد الخبرة العملية الزائدة عن المدة المطلوبة وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة للتوظف الذى يتعين الرجوع إليها لتحديد الوضع القانونى لهذه الطائفة من العاملين .

وحيث أن شاغلى الوظائف القيادية بالجهاز الإدارى للدولة وإن تفردوا بقواعد خاصة فى مجال تعيينهم بهذه الوظائف تكفل بيانها القانون المشار إليه إلا أنهم ما انفكوا عاملين بالجهاز الإدارى للدولة ينظم وضعهم اللائحى القواعد الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومن ضمنها الأحكام الخاصة بضم مدة الخبرة العملية الزائدة والتى لا يتأبى تطبيقها مع أحكام التعيين الواردة بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية والقول بغير ذلك يؤدى إلى إهدار حق من حقوق هذه الطائفة من العاملين وهو تخصيص لأحكام القانون دون مقتض ويعنى التفرقة بين هذه الطائفة من العاملين وغيرهم بما لا وجه لإعماله إلا فى حدود ما اشتمله القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية من أحكام وهى تتحدد فى طريقة شغل الوظيفة القيادية ومدة هذا الشغل وينبغى الأخذ فى الاعتبار أن شغل الوظيفة القيادية قد حددها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بثلاث سنوات على الأكثر ويجرى بعدها إعادة النظر فى شغلها الأمر الذى يتعين معه حساب هده المدة من تاريخ صدور قرار التعيين وليس من التاريخ الفرضى الذى ترجع إليه أقدمية من لديه مدة خبرة عملية زائدة إذ أن القول بغير ذلك فيه تقصير للمدة التي يجوز للمعين شغلها فى حدها الأقصى (ثلاث سنوات) والحاصل أن التعيين فى الوظائف القيادية وفقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية لا يخل بحق المعين فى حساب مدة خبرته العملية الزائدة عن مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن يضاف إلى بداية أجر التعيين علاوة من علاوات الدرجة المعين عليها عن كل سنة من السنوات الزائدة وبحد أقصى خمس علاوات وذلك متى توافر شرطان أولهما : أن تتفق مدة الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل ، وثانيهما : ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر طالما أن العامل معين من خارج السياق الوظيفى بالجهة وذلك بالنظر إلى المدة التى تزيد على المدة الكلية المطلوبة لشغل هذه الوظيفة .

وغنى عن البيان أنه لا يلزم لحساب مدة الخبرة الزائدة عن المدة المشترطة لشغل

الوظيفة القيادية فى هذه الحالة ضرورة إثباتها فى الاستمارة المعدة لذلك باعتبار أن المدة كاملة كانت تحت نظر الجهة الإدارية عند التقدم لشغل الوظيفة القيادية ومعلومة ومدونة بالطلب المقدم لشغل الوظيفة .

مبدأ رقم (٩٥)

في شأن

مدى استفادة أعضاء الإدارات القانونية من حساب مدة الخبرة العلمية والعملية

—

فى ضوء ما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٣/١/٣ فإن أعضاء الإدارات القانونية (المحامين) العاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لا يفيدون من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى حساب مدة الخبرة السابقة كخبرة عملية أو حساب مدة الخبرة العلمية حيث أن مدة الاشتغال بالمحاماة محسوبة من تاريخ القيد بنقابة المحامين وكذلك مدة القيام بالأعمال النظيرة والتى تؤخذ فى الاعتبار عند التعيين ومن ثم لا وجه لإعادة حسابها ثانيةً كمدة خبرة عملية أو علمية فى ضوء المادة «٢٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (خبرة عملية أو علمية) .

الخدمة العسكرية والخدمة العامة

مبدأ رقم (٩٦)

في شأن

تحديد مدلول زميل الخدمة العسكرية

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية والتى تنص على أنه « تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة

بما فيها مدة الإستبقاء بعد اتمام مدة الخدمة الإلزامية العامة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإدارى ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وكأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة » .

هذا ولا يترتب على حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية الحسنة بما فيها مدة الإستبقاء أن تزيد أقدمية المجند أو مدة خبرته على اقدمية زملائه فى التخرج الذين عينوا فى الجهة التى يعمل بها وتحسب المدة فى اقدمية درجة الوظيفة التى يشغلها العامل بشرط أن تكون عند التعيين لأول مرة فى بداية درجة التعيين وبالجهة التى تم بها هذا التعيين ويعتبر فى هذه الحالة يتحدد مدلول الزميل الذى يعتبر قيدا على المجند بأنه الحاصل على ذات مؤهل المجند ومن ذات دفعة تخرجه أو الدفعات السابقة عليها زميلا للمجند ويقيده عند حساب مدة التجنيد .

والمعين مع المجند فى قرار واحد والحاصل على ذات المؤهل من ذات دفعة تخرجه لا يعد زميلا للمجند إذا اتحدا فى مرتبة النجاح ويقصد بمرتبة النجاح درجات أو مرتبة النجاح فى المؤهل الحاصل عليه المجند إذا كان التعيين بدون امتحان أما إذا كان التعيين بامتحان مسابقة فإن مرتبة النجاح يقصد بها درجة النجاح فى المسابقة

إذا لم يوجد زميل للمجند بالمفهوم السابق تحسب مدة الخدمة العسكرية والوطنية له كاملة لعدم وجود القيد على هذا الحساب .

مبدأ رقم (٩٧)

في شأن

الأثر المترتب على عدم تحديد

موقف العامل من التجنيد ومدى جواز إعادة تعيينه

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية والتي تنص على أنه " لا يجوز استخدام أي فرد بعد اتمام الثامنة عشرة من عمره أو بقاؤه في وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصا في مزاولة مهنة حرة أو قيده في جدول المشتغلين بها ما لم يكن حاملا بطاقة الخدمة العسكرية أو الوطنية كما لا يجوز ذلك بالنسبة إلى أي منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٤٥ أو شهادة تأدية الخدمة في المنظمات الوطنية أو نموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين ويتم ايقاف العامل الذي لا يقدم إحدى الشهادات أو النماذج المنصوص عليها في المادة ٤٥ سالفة الذكر عن العمل لمدة ستين يوما يصدر بعدها قرار بفصله عن وظيفته أو عمله .

ونص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تنص على أنه يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لإنتهاء خدمته وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم اخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر في الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتي يجوز اعادة تعيينه عليها في ضوء الإحتياجات الفعلية .

ولا يتم اتخاذ أي اجراء من اجراءات التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .

ومؤدى ذلك أن المشرع فى المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ رتب على عدم تحديد العامل لموقفه من التجنيد بعد انتهاء المدة المحددة انهاء خدمة العامل ، كما لا يجوز النظر فى اعادة تعيينه حيث أن هذا الخطأ يرجع الى العامل وكان عليه أن يبادر الى تحديد موقفه من التجنيد حتى لا تعتبر خدمته منتهية بانتهاء المدة المحددة .

مبدأ رقم (٩٨)

في شأن

كيفية حساب مدة الخدمة العامة

وفقا للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣

فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية

-

مدة التكليف بالخدمة العامة سنة تضاف إلى مدة الخدمة بعد التعيين ويتقاضى عنها العامل العلاوة المقررة وفقا لأحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ .

وتحسب مدة الخدمة العامة للمعينين بمؤهلات عليا ولا يجوز حسابها لمن قاموا بأداء هذه الخدمة أثناء عملهم بالمؤهل المتوسط بالمخالفة لنص البند (ج) من المادة (١٣) من قرار وزير الشئون الإجتماعية رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٧٧ الذى ينص على أن يحظر على المكلف أن يجمع بين تكليفه بأداء الخدمة العامة وبين أى عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة .

ولا تحسب مدة الخدمة العامة لمن التحق بعمل قبل صدور قرار تكليفه .

وفى كل الأحوال يتقيد حساب مدة الخدمة العامة بقيد الزميل وفقا لحكم المحكمة الدستورية العليا فى الطعن رقم ٩٤ لسنة ١٨ قضائية والمقصود بالزميل هو الزميل فى التخرج المعين فى ذات الجهة .

مبدأ رقم (٩٩)

فى شأن

مدى جواز النظر فى ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية للعامل أكثر من مرة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ التى تقضى بأنه « تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء كأنها قضيت بالخدمة المدنية ، وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة » .

ونص المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تقضى بأنه « يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف » .

وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع المنتهية بجلسة ١٩٨٧/٣/١٨ إلى عدم إفادة العامل أكثر من مرة من تطبيق حكم المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ حيث تضمنت إنه « إذا ما عين المجند وطبق بشأنه نص المادة (٤٤) المشار إليه ، وكانت نتيجة هذا التطبيق إن ضمت له مدة الخدمة العسكرية كلها أو بعضها بحسب الأحوال أو لم تحسب المدة بسبب قيد الزميل فإنه يكون قد استنفذ حقه بالمادة المشار إليها ، ولا يجوز له أن يطلب ضمها عند تعيينه مرة أخرى أو نقله إلى جهة من الجهات المشار إليها فى المادة (٤٤) ولو كان تعيينه منبت الصلة بتعيينه السابق ولو لم يستصحب أى أثر من آثار مدة خدمته السابقة » .

وبناء على ما تقدم فإنه لا يجوز إفادة العامل أكثر من مرة من تطبيق حكم المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ .

كما إنه لا يجوز حساب مدة التجنيد لمن أعيد تعيينه بالمادة ٢٥ مكررا باعتبار أن اعادة التعيين لا تأخذ حكم التعيين المبتدأ وحسابها بالنسبة لهذا العامل لا يكون إلا عند التعيين لأول مرة ، وتعامل الخدمة العامة معاملة التجنيد فى هذا الشأن .

مبدأ رقم(١٠٠)

في شأن

مدى جواز سحب قرار انهاء خدمة لعدم تحديد الموقف من التجنيد

-

هذا الموضوع تحكمه المادة ٣٩ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية التى تقضى بأنه " لا يجوز استخدام أى فرد بعد اتمامه الثامنة عشرة من عمره أو ابقاؤه فى وظيفته أو عمله أو منحه ترخيصا فى مزاولة مهنة حرة أو قيد فى جدول المشتغلين بها ما لم يكن حاملا بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية .. كما لا يجوز ذلك بالنسبة إلى أى منهم فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من عمره ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها فى المادة (٤٥) أو شهادة تأدية الخدمة فى المنظمات الوطنية أو نموذج وضع الفرد تحت الطلب لأجل معين ويتم ايقاف العامل الذى لا يقدم إحدى الشهادات أو النماذج المنصوص عليها فى المادة (٤٥) سالفة الذكر عن العمل لمدة ستين يوما يصدر بعدها قرار بفصله من وظيفته أو عمله .

ولما كان تحديد الموقف من التجنيد يعتبر من مسوغات التعيين إلا أن المشرع تناوله بتنظيم خاص بقانون الخدمة العسكرية والوطنية واجب الإتباع حيث أعطى قانون الخدمة العسكرية للجهة الإدارية الحق فى وقف العامل الذى لا يقدم إحدى هذه الشهادات مدة ستين يوما فإذا انتهت هذه المهلة ولم يقدم خلالها شهادة بتحديد موقفه من التجنيد يتعين اصدار قرار بفصله .

وعليه فإن القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل بعد مدة ستين يوما من ايقافه يعد صحيحا ولا مجال لسحبه .

مبدأ رقم (١٠١)

في شأن

احتساب مدة الاستدعاء للقوات المسلحة

بعد انتهاء الخدمة الإلزامية دون التقيد بقيد الزميل

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والتى تقضى بأن « تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها (مدة الاستبقاء) بعد إتمام الخدمة الإلزامية للمجندين ... كأنها قضيت بالخدمة ، وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات ، كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى جميع العاملين بالقطاع العام وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية زملائهم فى التخرج الذين عينوا فى ذات الجهة » .

وتنص المادة (٦٦) من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة بأن تضم لضباط الاحتياط غير الموظفين عند تعيينهم فى الوظائف العامة المدة التى قضوها فى الخدمة العسكرية وتدخل هذه المدة فى الاعتبار سواء عند تحديد أقدميتهم أو تقدير راتبهم .

وقد استقر الرأى على إن حساب مدة خدمة ضباط الاحتياط من طائفة المجندين يتقيد بقيد الزميل بالمفهوم الوارد النص عليه فى المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ إذا اتصلت بمدة الخدمة العسكرية .

أما فى حالة العامل الذى انتهت مدة خدمته العسكرية من فئة ضباط الاحتياط وتم استدعائه بفاصل زمنى فإن مدة خدمته فى الاستدعاء تحسب دون التقيد بقيد الزميل .

مبدأ رقم (١٠٢)

فى شأن

مدى أحقية العامل المعين بدون مؤهل

ثم حصل على مؤهل أثناء أدائه الخدمة العسكرية فى ضم مدة خدمته العسكرية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية وما ورد بالكتاب الدورى رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٤ المتضمن أنه يشترط لضم مدة الخدمة العسكرية أن يكون العامل مؤهلاً وحكم المحكمة الدستورية العليا الصادر فى ١٩٨٨/٧/٥ المنتهى إلى أن حكم المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية الوطنية إنما يسرى على المجندين الحاصلين على مؤهلات دراسية دون غيرهم مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية فى هذا الشأن والمذاع بكتاب دورى الجهاز رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٨ وما انتهت إليه فتوى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية والمحافظات رقم ٢٧٥ المؤرخة ١٩٨٧/٢/٩ بجواز ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية التالية لحصول العامل على المؤهل .

ومؤدى ذلك أن العامل الذى قضى مدة الخدمة العسكرية والوطنية بدون مؤهل وحصل على مؤهل أثناء تأدية الخدمة العسكرية والوطنية ، فإن الفترة التى قضاها فى الخدمة العسكرية والوطنية قبل حصوله على المؤهل لا يجوز النظر فى حسابها ضمن مدة الخدمة العسكرية والوطنية ، ويجوز النظر فى حساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية التالية لتاريخ حصوله على المؤهل مع مراعاة قيد الزميل .

مبدأ رقم (١٠٣)

في شأن

سقوط الحق فى ضم مدة الخدمة السابقة

ومدة الخدمة العسكرية ومدة الخدمة العامة بالتقادم الطويل

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٧٤) من القانون المدنى على أن « يتقادم الإلتزام بانقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص فى القانون ، وفيما عدا الإستثناءات الواردة بالقانون المشار إليه » .

ومؤدى ذلك فإن الحق فى حساب مدة الخبرة العملية السابقة أو مدة التجنيد أو الخدمة العامة يسقط بالتقادم الطويل المنصوص عليه فى القانون المدنى (١٥ سنة) باعتبار أن مصدر الحق القانون .

وحيث أن الحق فى حساب المدد المشار إليه ينشأ بواقعة التعيين ، فإذا مضى على تعيين العامل أكثر من خمسة عشر عاما دون حساب هذه المدد ، فإنه لا يجوز النظر فى حساب أى من هذه المدد لسقوط الحق فى حسابها بالتقادم الطويل .

مبدأ رقم (١٠٤)

كيفية تنفيذ حكم المحكمة الدستورية العليا

الذى قضى بعدم دستورية نص الفقرة الثانية

من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الخدمة العامة

-

حكمت المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ١٨/٩٤ ق (دستورية) بجلسة ١٩٩٨/٥/٩ بعدم دستورية نص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية وذلك فيما نصت عليه من إضافة مدة التكليف بالخدمة العامة الى مدة خدمة المكلف بعد تعيينه دون أن يتقيد ضمها

للمكلف على هذا النحو بألا تجاوز أقدميته أقدمية زميله فى التخرج اذى عين فى ذات الجهة .

★ **وبالنسبة لتنفيذ هذا الحكم يراعى الآتى :**

١ - بالنسبة لمن تم حساب مدة الخدمة العامة لهم بدون أعمال قيد الزميل ، يتعين إعادة حسابها بمراعاة قيد الزميل ويقصد بالزميل زميل التخرج الذى عين فى ذات الجهة .

٢ - إذا كان قد ترتب عى حساب مدة الخدمة العامة بدون إعمال قيد الزميل ترقية العامل الى درجة أعلى وكان نتيجة حسابها بمراعاة قيد الزميل يؤدى الى عدم اكتمال المدة البينية اللازمة للترقية ، فإن القرار الصادر بالترقية يتحصن بإنقضاء مواعيد الطعن .

٣ - يترتب على اعادة حساب مدة الخدمة العامة عى الأساس المتقدم اعادة تدرج الأمر على أساس الأقدمية الناتجة عن المدة المحسوبة طبقا لقيد الزميل .

وفى حالة استحقاق فروق مالية صرفت نتيجة لحساب المدة بدون مراعاة قيد الزميل يتعين استردادها بمراعاة احكام القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦ أو القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ .

قياس كفاية الأداء

مبدأ رقم (١٠٥)

فى شأن

أثر الجزاءات التى توقع على العامل ومحوها على تقرير كفاية العامل

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثالثة من المادة (٢٨) والمادة (٩٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادتان (٣١ و ٣١ مكررًا) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور .

ومفاد هذه النصوص أن تقدير كفاية العامل بمرتبتى ممتاز أو ضعيف يجب أن يكون مسببًا ويعتبر من عناصر التمييز عدم توقيع أية جزاءات على العامل ، والجزاءات التى تحرم العامل من الحصول على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جدًا أو جيد محددة على سبيل

الحصر وهو ما يؤدى بالضرورة إلى أن الجزاءات التى هى دون هذا التحديد لا تؤثر على تقارير الكفاية وإنما تدخل فى مجال السلطة التقديرية للجهة الإدارية فى تقدير كفاية العامل ، وفى جميع الأحوال فإن محو الجزاء الموقع على العامل يعتبر نوعًا من أنواع إلغاء قرار الجزاء وليس سحبه ، وبالتالى يسرى على المستقبل فقط ولا يؤثر على الوقائع السابقة عليه ، ومنها تقرير الكفاية ، وإنما يؤثر بالطبع على الفترة السابقة على المحو من السنة الميلادية التى يوضع عنها التقرير .

مبدأ رقم (١٠٦)

فى شأن

مدى إمكانية وضع تقارير كفاية عن سنوات خدمة غير فعلية بسبب سحب قرار تعيين ثم ألغى القرار الساحب بحكم قضائى

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن « تضع السلطة المختصة نظامًا يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها » .

ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح وكذلك أية معلومات أو بيانات أخرى يمكن الاسترشاد بها فى قياس كفاية الأداء .

ومن ثم فإن تقارير الكفاية توضع عن خدمة فعلية لارتباطها بأداء العمل وتقدر كفاية العامل من واقع السجلات والبيانات ونتائج التدريب وسلوكيات العامل واستخدامه لحق الإجازات ومعاملة زملائه والجمهور وغيرها من العناصر وجميعها لا تتأتى إلا عن طريق الممارسة الفعلية للعمل ، والدليل على ذلك استصحاب المشرع لتقارير الكفاية السابقة على الإعارة أو الإجازة .

وعليه فإن العامل الذى سحب قرار تعيينه ثم حصل على حكم قضائى بإلغاء القرار

الساحب وتسلم العمل تنفيذاً للحكم وإن ردت أقدميته إلى تاريخ قرار التعيين ، إلا أن المدة من تاريخ القرار الساحب إلى تاريخ تسلم العمل لا يوضع تقارير كفاية عنه . إلا إذا مارس العمل بعد تنفيذ الحكم واستلامه العمل لمدة سنة وحصل على تقرير هذه السنة فإن هذا التقرير يكشف عن كفايته بذات المرتبة عن المدة السابقة استصحابا باعتبار أن الجهة الإدارية هى التى حالت بينه وبين ممارسة العمل الفعلى .

مبدأ رقم (١٠٧)

في شأن

مدى جواز وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨بنظام العاملين المدنيين بالدولة حيث تقضى بأن تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها . ويكون قياس كفاية الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقرير الكفاية .

وحكم المادة (٨٤) من ذات القانون حيث تقضى بأن كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره فى حالة حبسه احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى غير نهائى ويحرم من كامل أجره فى حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائى نهائى .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/١٢/٦ الى أنه يمتنع على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى نتيجة لإستنزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته .

وترتيبا على ما تقدم فإنه يمتنع على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى نتيجة لإستنزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته ويكون العيب الذى شاب القرار عيباً جسيماً ينحدر به إلى درجة الانعدام ويجوز سحبه فى أى وقت .

الترقيـــات

مبدأ رقم (١٠٨)

فى شأن

حق السلطة المختصة الكامل فى الترقيات وفقا للقواعد المقررة

-

للسلطة المختصة الحق الكامل فى إجراء الترقيات وفق القواعد المقررة حيث أن إدراج مخصصات الدرجات الشاغرة فى اعتماد إجمالى خاص بالموازنة العامة للدولة والاحتفاظ بدرجات الوظائف الشاغرة بموازنات الوحدات الإدارية على سبيل التذكار لا يمس بحق السلطة المختصة المقرر لها قانونًا فى إجراء الترقيات ووفقًا للقواعد القانونية المقررة سواء على الدرجات التى خلت أو التى ستخلو أثناء السنة أو على الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار .. دون تغيير أو قيود غاية الأمر إنه على الجهة الإدارية أن تخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية التى شغلت نتيجة الترقيات والدرجات المشغولة التى خلت نتيجة الترقية لضبط النموذ ج رقم (٥) من جديد وتعزيز الجهة الإدارية بفروق تمويل الأعباء المالية الإضافية لتلك الترقيات على الوظائف المحتفظ بها بها سبيل التذكار ووفقًا لما ورد بالمادة «١٢» فقرة «ج» من التأشيرات العامة .

إلا أنه تنفيذًا للتأشير رقم (٢٤) من التأشيرات العامة للدولة والتأشير رقم (١٦) من التأشيرات العامة لموازنة الهيئات الاقتصادية ، فإنه لا يجوز شغل وظائف درجات المعارين الحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب ومن فى حكمهم إلا فى أدنى درجات التعيين بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ولا يجوز استخدام تكاليف هذه الوظائف ، وكذلك الوظائف التى تخلو بالوحدة أثناء السنة فى أى أغراض أخرى إلا بعد موافقة الجهاز المرزكى للتنظيم والإدارة ، وموافقة وزير المالية .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص فى المادة «١٣ مكرراً» من هذه اللائحة على إنه :

« لا يجوز شغل درجات وظائف المعارين أو الحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ولا يجوز استخدام تكاليف هذه الوظائف فى أى غرض آخر إلا بعد استطلاع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وموافقة وزير المالية » .

مبدأ رقم (١٠٩)

فى شأن

تحديد السلطة المختصة

بترقية العامل المنقول بدرجته قبل نقل الدرجة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تقضى بأن يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها .

وعليه فإن قرار الترقية يصدر من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر نافذة من تاريخ صدور القرار بها .

ونظراً إلى أن علاقة العامل بالجهة الأصلية تظل قائمة إلى أن تنقل درجته المالية فى حالة الموافقة على نقله بالدرجة المالية فإن صدور قرار الترقية من السلطة المختصة بجهة عمله الأصلية وقبل نقل درجته يكون صادراً من سلطة مختصة قانوناً بإصداره وصحيحاً .

مبدأ رقم (١١٠)

في شأن

مدى صحة الترقيات التى تمت

بناء على ضم مدة خدمة سابقة ثبت خطؤها وتم سحبها

-

هذا الموضوع تحكمه القاعدة العامة المستقرة والتى تقضى بأن قرارات التسويات المبنية على سلطة مقيدة لجهة الإدارة وكاشفة عن حقوق ثابتة بالقوانين واللوائح تسحب فى أى وقت دون التقيد بمواعيد سحب القرارات الإدارية ، أما القرارات المنشئة للحقوق والمترتبة على هذه التسويات تسحب مع التقيد بالمواعيد المقررة للسحب ما لم يكن العيب الذى شابها عيب جسيم ينحدر بالقرار الى درجة الإنعدام .

فإذا صدر قرار بحساب مدة خبرة عملية أو علمية أو خدمة عامة أو مدة خدمة عسكرية للعامل بطريق الخطأ يتعين السحب فى أى وقت دون التقيد بمواعيد التحصن باعتبار أن حساب هذه المدد تعتبر من قبيل التسويات التى لا تعرف التحصن بمضى المدة فإذا كانت هذه المدة المحسوبة خطأ دخلت ضمن مدد بينية تم ترقية العامل على أساسها فإن قرار الترقية فى هذه الحالة يعامل على النحو الآتى :

(١) إذا كان الخطأ الحادث فى حساب المدة البينية ناتج عن صدور قرار التسوية الخاطىء من جانب الجهة الإدارية وتم سحبه فإن العيب الذى شاب قرار الترقية المترتب على حساب هذه المدد عيبا بسيطا ، ويتحصن قرار الترقية إذا لم يطعن عليه خلال المواعيد .

(٢) إذا كان حساب المدة الخاطىء ناتج عن غش أو تدليس من جانب العامل فإن قرار الترقية فى هذه الحالة يكون مبنيا على غش أو تدليس وينحدر به الى مرتبة الإنعدام تسحب فى أى وقت دون التقيد بمواعيد التحصن .

مبدأ رقم (١١١)

في شأن

حالات سحب القرارات المعيبة والاثار المترتبة على ذلك

-

تقوم فكرة تحصن القرارات الإدارية على أساس استقرار المراكز القانونية للعاملين مع تمكين المتضرر من الطعن خلال مواعيد محددة حفاظا على حق الشكوى المقرر دستوريا .

وعلي ذلك فإن القرار الذى شابه عيب بسيط يعتبر قرار باطلا فإذا لم يطعن عليه العامل المتضرر خلال المواعيد المقررة قانونا يتحصن أى يتحول إلى قرار صحيح ويمتنع سحبه إداريا كما يمتنع إلغاؤه قضائيا .

فإذا صدر قرار معيب ولم يطعن عليه المتضرر خلال المواعيد تحصن وامتنع بالتالى سحبه حيث لا يرد السحب على القرار الصحيح .

فإذا ما حدث وقامت الجهة الإدارية بسحب القرار الباطل الذى تحصن بعد المواعيد يكون قرارها غير مشروع وقابل للطعن عليه خلال المواعيد .

فإذا تراخى العامل فى الطعن على القرار الساحب خلال المواعيد المقررة تحصن بدوره القرار الساحب وإمتنع سحبه .

وكل ذلك ما لم يكن القرار الإدارى قد شابه عيب جسيم انحدر به إلى درجة الانعدام حيث لا يعرف القرار المنعدم فكرة التحصن .

مبدأ رقم (١١٢)

في شأن

الاثر المترتب على تنفيذ حكم

بإرجاع أقدمية العامل فى درجة معينة

على الترقيات السابقة على صدور الحكم والعلاوات التشجيعية

▪

وفقا لمبدأ حجية الأحكام القضائية فإن الحكم القضائى واجب النفاذ وفقا لمنطوقه مكملاً بأسبابه ، وعليه فإن الحكم القاضى بإرجاع الأقدمية فى درجة معينة يكون نافذا فى هذا النطاق ، ويفتح للصادر الحكم لصالحه باب الطعن على القرارات الصادرة فى الفترة من إقامة الدعوى الى تاريخ صدور الحكم إذا كانت الأقدمية التى حصل عليها بالحكم تعطيه الحق فى الطعن فى هذه القرارات ويكون ذلك خلال المواعيد القانونية المقررة للطعن فإذا لم يتظلم العامل خلال ٦٠ يوما من تاريخ صدور الحكم من القرارات المذكورة انغلق أمامه باب الطعن فيها وأصبحت نهائية لتحصن هذه القرارات ولا يجوز له عند الترقية بعد ذلك أن ينازع فى الأقدمية التى قبلها بعدم طعنه خلال المواعيد المقررة .

★ **بالنسبة للعلاوة التشجيعية :**

إذا حكم لصالح العامل برفع تقرير كفايته الى ممتاز وكان قد تخطى فى العلاوة التشجيعية بسبب عدم حصوله على هذا التقرير يحق له الطعن على تخطيه فى العلاوة التشجيعية خلال ٦٠ يوما من تاريخ الحكم وإلا تحصن القرار المتضمن تخطيه فى هذه العلاوة .

مبدأ رقم (١١٣)

في شأن

أثر تصحيح ترتيب الأقدمية الخاطيء على قرارات الترقية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تنص على أنه «يكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان وعند التساوى فى الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأقدم تخرجا فإن تساويا تقدم الأكبر سنا » .

وتقضى المادة ٢٤ من ذات القانون بأنه :

« تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلى » :

١ - إذا كان التعيين لأول مرة أعتبرت الأقدمية بين المعينين بحسب الأسبقية فى أولوية التعيين طبقا لما ورد فى المادة ١٨ من هذا القانون .

٢ - إذا كان التعيين متضمنا ترقية أعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الوظيفة السابقة

وفى ضوء ما تقدم فإن ترتيب الأقدمية على النحو الوارد بالمادة ١٨ تفصيلا بالنسبة للمعينين لأول مرة مستمد من القانون مباشرة ولا يدخل أى عنصر من عناصره فى تقدير الجهة الإدارية حيث أن سلطتها فى هذا المجال سلطة مقيدة وعليه فإن ما يتم من ترتيب الأقدمية وفقا لهذا النص يعتبر فى حكم التسوية التى يجوز تصحيحها دون التقيد بمواعيد التحصن ويتعين سحبها إذا كانت مخالفة للقانون فى أى وقت فإذا نتج عن ترتيب الأقدمية الخاطيء ترقية عادية الى وظيفة من الدرجة الأعلى فإن قرار الترقية يتحصن ويشمل التحصن إرادة الترقية والدرجة المرقى اليها العامل وتاريخ الترقية بالرغم من الخطأ فى ترتيب الأقدمية غاية الأمر أنه بالنسبة للدرجة التى رقى اليها العامل فإنه يعاد ترتيب اقدميته بين المرقين معه فى ذات القرار على أساس الترتيب الصحيح طبقا لأحكام المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (١١٤)

في شأن

الأثر المترتب على الترقية فى وظيفة بمجموعة نوعية مغايرة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه « تقسم وظائف الوحدات التى تخضع لأحكام هذا القانون الى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب » .

ونص الفقرة الأولى من المادة ٣٦ من ذات القانون والتى تقضى بمراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها أن تتم الترقية فى الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى اليها .

ومؤدى ذلك هو وحدة المجموعة النوعية فى أمور التوظف ومنها الترقية بحيث لا يجوز ترقية عامل فى مجموعة نوعية مغايرة لمجموعته وكل ترقية تتم على إحدى وظائف مجموعة نوعية مغايرة للمجموعة التى يشغل العامل احدى وظائفها تكون قد لحقتها مخالفة جسيمة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تجعل القرار الصادر بها منعدما ولا تلحقه أية حصانة ، ويترتب على ذلك عودة العامل الى درجته السابقة ومجموعته الوظيفية وهذا الأمر يعطيه الحق فى الطعن على قرارات ترقية زملائه فى هذه المجموعة .

مبدأ رقم (١١٥)

فى شأن

شروط الترقيات الأدبية

من تقسيم أدنى إلى تقسيم أعلى داخل الدرجة الواحدة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة « ١٠ » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تنص على أنه يجوز فى حالة الضرورة القصوى تبعًا لمقتضيات العمل

الملحة فى بعض الوحدات وجود تقسيمات وظيفية فى الدرجة المالية الواحدة يتحرك بينها العامل دون أن يترتب على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة فى الدرجة المالية الأعلى ، ويصدر بتحديد هذه التقسيمات الوظيفية ونظام الحركة بينها قرار من لجنة شئون الخدمة المدنية بناء على طلب السلطة المختصة .

كما تقضى المادة «٣٧» من ذات القانون على أنه تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقييم الأداء وما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية إلى الوظائف الأخرى بالاختيار فى حدود النسب الواردة بالجدول رقم «١» المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة ، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلاً على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرةً وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ويشترط فى جميع حالات الترقية بالاختيار أن يجتاز العامل بنجاح التدريب الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

كما تقضى المادة «٣» من قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم «١» لسنة ١٩٩٧ فى شأن التقسيمات الوظيفية فى الدرجة المالية لوظائف الإشراف والتوجيه الفنى بديوان عام وزارة التعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات على أنه مع مراعاة شروط الترقية بالأقدمية والاختيار المنصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه تكون من أعلى تقسيم وظيفى بالدرجة إلى أدنى تقسيم وظيفى فى الدرجة الأعلى ويعتبر ترقية مالية ويخضع لكافة شروطها المحددة بالمادة «٣٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أما الترقية من تقسيم وظيفى أدنى إلى تقسيم وظيفى أعلى داخل الدرجة الواحدة فإن شروطها تكون على النحو التالى :

١ - أن تتوافر فى العامل اشتراطات شغل الوظيفة من حيث :

أ - التأهيل العلمى . ب - الخبرة الزمنية .

٢ - قضاء الحد الأدنى للبقاء فى التقسيم الوظيفى الأقل مباشرةً وفقًا للقرار رقم «١» لسنة ١٩٩٧ .

٣ ـ اجتياز التدريب اللازم لإعداد العامل لشغل الوظيفة .

وفى ضوء ما تقدم فإنه يلزم كشرط للترقية من تقسيم وظيفى إلى تقسيم وظيفى داخل الدرجة الواحدة (الترقيات الأدبية) قضاء المدة التى اعتبرها قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم « ١ » لسنة ١٩٩٧ حدًا أدنى كشرط للترقية فى التقسيم الوظيفى الأقل مباشرةً .

مبدأ رقم (١١٦)

في شأن

مدى جواز ترقية العاملين

بالاقدمية أو بالإختيار أثناء مدة الإجازة الوجوبية

ـ

هذا الموضوع يحكمه نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى مواده ٦٩ بند (١) بشأن الإجازة الوجوبية لمرافقة الزوج ، والمادة ٧٠ بشأن الإجازة الخاصة لرعاية الطفل وكذا الإجازات الوجوبية فى المادة ٧١ ، وبمقارنة هذه النصوص بالمادة ٥٨ فى شأن الإعارة والبند (٢) من المادة ٦٩ بشأن الإجازة الخاصة للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة يبين أن المشرع أجاز الترقية أثناء مدة الأربع سنوات بالنسبة للإعارة وللإجازة الخاصة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ، وحظرها بعد مضى هذه المدة فى حين لم يضع المشرع قيودا بشأن الترقية على الإجازات الوجوبية الأخرى للإعتبارات التى قامت عليها هذه الإجازات من رعاية للأسرة ، وعليه فإن حصول العامل على إجازة وجوبية ليس مانعا من الترقية بالأقدمية أو بالاختيار متى توافرت شروطها .

ويقع باطلا أى ضابط إضافى تضعه السلطة المختصة إعمالا للمادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتضمن وضع مانع من الترقية بالاختيار بسبب حصول العامل على إجازة وجوبية لمخالفة ذلك القانون .

مبدأ رقم (١١٧)

في شأن

كيفية شغل الوظيفة الإشرافية

من بين شاغلى الدرجة الوظيفية الواحدة

—

الوظيفة الإشرافية تمثل تدرجا وظيفيا رئاسيا بالنسبة لغيرها من الوظائف التكرارية من ذات الدرجة ، ويكون لشاغلها سلطة التوجيه والإشراف والمتابعة على شاغلى هذه الوظائف وهو الأمر الذى يتطلب عند اختيار شاغلى الوظيفة الإشرافية أن يكون بحكم الأصل هو الأقدم إذا توافرت فيه عناصر الصلاحية لشغل الوظيفة الإشرافية ويدخل فى ملاءمات الإدارة اختيار غيره فى حالة عدم الصلاحية تحقيقا للصالح العام المتمثل فى حسن الإدارة .

الترقيات بالرسوب وفقا للقرارين رقمى ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ و ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

مبدأ رقم (١١٨)

في شأن

مدى جواز ترقية العامل وفقا للقرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨

دون التقيد بالأحكام والقواعد الواردة فى اللوائح الخاصة بالهيئات العامة

—

إن قواعد ترقيات جميع العاملين المدنيين بالدولة المستحقين للترقية الصادر بها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ تسرى على الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية متى كان العامل مستوفيا للمدد البينية

فى ١٩٩٨/١٢/٣١ ويتم ترقيته للدرجة الأولى اعتبارا من تاريخ موحد هو ١٩٩٩/١/١ مع توافر باقي شروط الترقية كالتأهيل العلمى اللازم لشغل الوظيفة وتقرير الكفاية المطلوب كشرط يكون العامل حاصلا على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف .

وإذا كانت لوائح العاملين ببعض الهيئات العامة قد اشترطت للترقية بالأقدمية حصول العامل على مرتبة اعلى من متوسط أو جيد كشرط للترقية بالأقدمية فإن هذا هو اشتراط وضعته الإدارة لصالحها وهى وشأنها فى الأخذ به من عدمه عند اجراء الترقيات وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ .

مبدأ رقم (١١٩)

في شأن

ترقية العامل المعار او المرخص له بإجازة خاصة بدون مرتب الذى تجاوز مدة إجازته أو إعارته أربع سنوات بالرغم من وجود عاملين يسبقونه فى ترتيب الأقدمية وغير مستوفين لشروط الترقية طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حيث تنص الفقرتان الخامسة والسادسة على أنه « وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة ، وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة » .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التى تجاوز المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية

هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

والمادة (٦٩) من ذات القانون بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

حيث تنص الفقرتان الثالثة والرابعة من البند (٢) من هذه المادة على أنه :

« وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة » .

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التى تجاوز أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

وحيث ورد كتاب دورى الجهاز رقم ١١ لسنة ١٩٩٨ بشأن القواعد التنفيذية لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة أنه لا يستفيد من أحكام هذا القرار العاملون الذين يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية ومن بينهم المعار طبقا للمادة ٥/٥٨ والحاصل على إجازة خاصة بدون مرتب طبقا للمادة ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

ويعتبر تجاوز مدة الإعارة أو الإجازة أربع سنوات مانعا من موانع الترقية ، ويزول هذا المانع عند عودة العامل وكان يمكن ترقيته ويرقى من اليوم التالى لزوال المانع وذلك بالرغم من وجود عاملين يسبقونه فى ترتيب الأقدمية وغير مستوفين لشروط الترقية .

الا أنه يلاحظ أن هذه الحكم الغى بالبند (٢) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ وعليه لا يجوز ترقية هؤلاء العاملين حتى ولو زال المانع .

وفى حالة طلب العامل – بعد ترقيته التصريح له بإجازة خاصة بدون مرتب أو إعارة فإن الجهة الإدارية وشأنها فى هذا ولها أن ترفض إذا ما تبين لها أن العودة كانت بسبب الحصول على الترقية وليس نتيجة القيام بالعمل .

مبدأ رقم (١٢٠)

في شأن

مدى إمكانية ترقية أحد العاملين

بالقرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بعد زوال المانع بعودته من الإعارة

-

هذا الموضوع يعالجه نص المادة الثانية من القرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ والتى تضمنت أن « يتم الرفع إلى الدرجات الأعلى إعتبارا من اليوم التالى لزوال المانع وأن هذه العبارة قد تم الغائها بالمادة (٨) من القرار رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ والمعمول به فى ٢٠٠٠/٨/٢٣ » .

ومن ثم لا يجوز ترقية العامل طالما لم تتم ترقيته طبقا للقرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٨٨ قبل ٢٠٠٠/٨/٢٣ وإنما ينظر فى ترقيته رسوبيا بالقرار رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ ، وذلك بإعتبار أن قرارات الترقية بالرسوب الوظيفى تقوم على أساس رفع الدرجات التى يشغلها العاملون فى تاريخ محدد وترقيتهم على هذه الدرجات ، وأن هذا الرفع يتم فى تاريخ محدد ، وعليه فإن من ترفع درجته يجب أن يكون مستوفيا فى هذا التاريخ لشروط الترقية وفقا لأحكام هذه القرارات وألا يكون متوافر بالنسبة لهم أى مانع من الترقية . ولا يجوز إجراء الرفع بعد هذا التاريخ بزوال المانع لتعارض ذلك مع اعتبارات الموازنة العامة للدولة .

مبدأ رقم (١٢١)

فى شأن

مدى جواز ترقية بعض العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة

وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨

بعد استيفائهم المدة البينية اللازمة للترقية نتيجة حساب مدة خبرة عملية لهم

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثامنة من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ التى تنص على إنه « تلغى العبارة الأخيرة من المادة (٢) من قرار وزير الدولة

للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ فيما تضمنته من أن يتم رفع درجات العاملين الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ١٩٩٨/١٢/٣١ إلى الدرجات الأعلى اعتباراً من اليوم التالى لزوال المانع القانونى للترقية » .

ومؤدى ذلك إنه إذا تم حساب مدة خبرة سابقة للعامل أدت إلى استكماله المدة البينية اللازمة للترقية الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بعد ١٩٩٨/١٢/٣١ فإنه لا يجوز ترقيته وفقًا لهذا القرار ، باعتبار أن من شروط الترقية وفقًا لأحكام هذا القرار هو يكون متوافراً فى شأنه فى ١٩٩٨/١٢/٣١ شرط المدة البينية .

مبدأ رقم (١٢٢)

في شأن

مدى جواز ترقية العامل

وفقا للقرار رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ أثناء تفرغه للعمل النقابى

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٥) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المنظمات النقابية التى تنص على أن " يستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الإنتاج والمزايا المادية التى يحصل عليها زملاؤه من نفس المستوى المالى كما لو كان يؤدى عمله فعلا وتحسب مدة التفرغ ضمن المدة الفعلية للعامل .

وعلى ذلك فإن العامل الذى يكتسب صفة عضوية مجلس إدارة منظمة نقابية ويتفرغ للعمل النقابى فإنه يستحق أثناء تفرغه الترقيات سواء كانت بالأقدمية أو الإختيار والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز التى يحصل علها زملاؤه من نفس المستوى المالى ويدخل فى مفهوم الترقيات الترقية بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ وكذلك يدخل فى مفهوم الحوافز تلك الحوافز المقررة بقرار رئيس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨ .

مبدأ رقم (١٢٣)

فى شأن

مدى إفادة العامل العائد من الإعارة أو الإجازة

يوم ٢٠٠٠/٩/٢ من القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

-

من المبادىء المستقرة إنه إذا صادف أخر يوم فى الميعاد المحدد كمناط للاستفادة من حق معين يوم عطلة ، امتد الميعاد بقوة القانون إلى أول يوم عمل بعد هذه العطلة .

وعليه فإن العائد من الإعارة أو الإجازة الخاصة إذا ما تسلم عمله يوم ٢٠٠٠/٩/٢ فإن إعارته أو إجازته تكون قد انتهت يوم ٢٠٠٠/٨/٣١ باعتبار أن يوم ٢٠٠٠/٩/١ يوافق يوم جمعة فيمتد الميعاد لأول يوم عمل وهو ٢٠٠٠/٩/٢ ، فإذا ما تسلم يوم ٢٠٠٠/٩/٢ تكون إعارته أو إجازته انتهت يوم ٢٠٠٠/٨/٣١ ويفيد من تطبيق أحكام القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ ، ويسرى هذا المبدأ على باقى قرارات الرسوب الأخرى .

مبدأ رقم (١٢٤)

في شأن

كيفية تحديد تاريخ ترقية المرقين لوظيفة كبير من درجة مدير عام

وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

-

هذا الموضوع يحكمه المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام التي تنص على أن " ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين اتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدد لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية الى

درجات مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال ويستمرون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون اخلال بحق السلطة المختصة فى اسناد اعمال محددة لأى منهم وفقا لصالح العمل بشرط أن يتقدموا للسلطة بطلب كتابى بذلك قبل مضى ٣٠ يوما من تاريخ صدور هذا القرار .

كما تقضى بأن يجرى تعيين العاملين المستوفين للمدة المشار اليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغليها وفى جميع الأحوال يكون التعيين بناء على هذا القرار فى تاريخ محدد هو ٢٠٠٠/٩/١.

ومؤدى ذلك أن المعينين على الوظائف الخالية طبقا للقواعد العامة تحسب أقدمياتهم من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بالتعيين أما المعينين بناء على تقدمهم بطلب للتعيين على وظائف كبير طبقا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ فإن اقدمياتهم تحسب من ٢٠٠٠/٩/١

مبدأ رقم (١٢٥)

فى شأن

مدى جواز منح العامل المعين

طبقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام البدلات المقررة للوظيفة المرقى إليها

-

الأصل أن العامل المرقى قانونًا إلى وظيفة أعلى يستحق بحكم اللزوم البدلات المقررة لهذه الوظيفة كأثر من الأثار المترتبة على الترقية ، وأن النص على تكليف العامل المرقى بالقيام بأعباء الوظيفة المرقى منها وإعطاء السلطة المختصة مكنة تكليفه بأعمال أخرى لصالح العامل يجد مبرره

القانونى والعملى فى أن تصعيد العاملين إلى وظائف أعلى تطبيقًا لقواعد الرسوب الوظيفى بغرض علاج مشكلة الرسوب الوظيفى فى الدرجة يجب ألا يؤدى إلى تعطيل الأعمال فى المرافق العامة ، الأمر الذى أوجب النص على قيام العامل المرقى بذات الأعمال التى يقوم بها قبل ترقيته وهذا النص يجد حده فى نطاق ممارسة ذات الأعمال دون أن يتعدى ذلك إلى إهدار الآثار المالية المترتبة على الترقية ومنها استحقاقه البدلات المقررة للوظيفة المرقى إليها وبالفئة المقررة لها .

مبدأ رقم (١٢٦)

فى شأن

تحديد المجموعة النوعية التى ينتمى إليها المعينون بدرجة كبير بالقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ عند تحديد نسبة الـ ١٠٪ لمنح العلاوة التشجيعية

-

القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ مناطه الترقية رسوبًا فى تاريخ موحد للمستوفين للشروط فى ٢٠٠٠/٨/٣١ إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام مع ممارسة الأعمال التى كانوا يقومون بها قبل رفع درجاتهم وهو ما يؤدى إلى اعتبار الوظائف المرقين إليها امتداد طبيعى لذات المجموعة النوعية المرقين منها .

وعند منح العلاوة التشجيعية وفقًا لحكم المادة «٥٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يعتبر المعينون رسوبًا بوظيفة كبير أو عن طريق القواعد العامة باعتبارهم امتداد للمجموعات النوعية المرقين منها شاغلين لدرجة مدير عام فى ذات المجموعة وتحسب نسبة الـ ١٠٪ على هذا الأساس باعتبار أن النسبة تحسب منسوبة إلى عدد العاملين فى كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة .

مبدأ رقم (١٢٧)

فى شأن

تحديد السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاية

للمعينين بوظيفة كبير بدرجة مدير عام وفقا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

-

المعينون بوظائف كبير بدرجة مدير عام يدخلون فى عموم الشاغلين للوظائف العليا وتكون سلطة اعتماد قياس كفاية أدائهم وفقًا للمادة «٢٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من السلطة المختصة (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة) وذلك على أساس ما يبديه الرؤساء بشأنهم سنويًا من بيانات مودعة بملفات خدمتهم ، ويكون التظلم للسلطة المختصة بالمفهوم السابق .

مبدأ رقم (١٢٨)

فى شأن

مدى استمرار ندب العامل المنتدب إلى وظيفة قيادية

من درجة مدير عام بعد تعيينه فى ٢٠٠٠/٩/١ بوظيفة كبير من درجة مدير عام

-

للسلطة المختصة وفقًا لحكم المادة «٥٦» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ندب العامل للقيام بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرةً فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك ، ونظرًا إلى أن العامل الشاغل لوظيفة كبير من درجة مدير عام درجته من ذات درجة مدير عام القيادية فإنه يجوز ندبه أو الاستمرار فى ندبه للوظيفة القيادية المنتدب إليها قبل ترقيته .

مبدأ رقم (١٢٩)

فى شأن

مدى إلزامية الحصول على موافقة الرقابة الإدارية

قبل التعيين على وظيفة كبير بدرجة مدير عام إعمالاً للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

-

ورد النص فى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ على أن المعينون طبقًا لأحكام هذا القرار بدرجة مدير عام بمسمى كبير (..... مستمرون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقًا لصالح العمل) .

ونظرًا إلى أن المعينون فى وظائف كبير لا يمارسون أعباء الوظيفة الأعلى ، وإنما يمارسون بحكم الأصل أعباء الوظيفة المرقين منها فإنه لا يلزم أخذ موافقة الرقابة الإدارية على تعيينهم بوظيفة كبير .

إما إذا ما كلفوا عن طريق السلطة المختصة بأعمال أخرى لصالح العمل مما يتطلب أخذ رأى الرقابة الإدارية بالصلاحية ـ وجب أخذ رأيها .

مبدأ رقم (١٣٠)

فى شأن

مدى جواز التعيين بوظيفة كبير كتاب وكبير فنيين

من درجة مدير عام طبقاً للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

إذا كان العامل حاصل على مؤهل أقل من المتوسط

-

يتعين الرجوع إلى بطاقة وصف وظيفة كبير (كتاب أو فنيين) فإذا كانت مطالب التأهيل لشغل هذه الوظيفة طبقًا لبطاقة الوصف المعتمدة والمدونة بوثائق الجهاز المركزى

للتنظيم والإدارة تتطلب مؤهلاً متوسطًا على الأقل ، فإنه لا يجوز تعيين الحاصلين على مؤهل أقل من المتوسط فى هذه الوظيفة طبقًا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ لافتقادهم شرط التأهيل العلمى اللازم لشغل هذه الوظيفة .

مبدأ رقم (١٣١)

فى شأن

مدى جواز ترقية العامل إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ فى حالة عدم حصوله على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ التى تقضى بأنه « ترفع الدرجات المالية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدداً لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية لوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال » .

وحيث ورد بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه وما تضمنه الكتاب الدورى رقم « ١٠ » لسنة ٢٠٠٠ من أنه يشترط للترقية لوظيفة كبير بدرجة مدير عام الشروط الآتية :

« توافر المدة البينية اللازمة للترقية وهى ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف المكتبية ، والتقدم للسلطة المختصة بطلب كتابى قبل مضى ٣٠ يومًا من تاريخ صدور هذا القرار لإعلان الرغبة فى الترقية مع ضرورة حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز فى السنتين الأخيرتين وعدم وجود مانع يجعل العامل غير صالح للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ هذا مع ضرورة مراعاة

كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف » .

وعلى ذلك فإنه يجب ضرورة مراعاة شروط الترقية الواردة بالقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ والتى من بينها حصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز فى السنتين الأخيرتين عند ترقية العاملين وفقًا لهذا القرار ، ولو كان عدم الحصول على التقريرين ناتج عن عدم إمكانية وضعهما بسبب حساب مدة خبرة زائدة عن المدة المطلوبة لشغل الوظيفة .

مبدأ رقم (١٣٢)

فى شأن

مدى جواز التعيين فى وظيفة كبير بدرجة مدير عام

وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦لسنة ٢٠٠٠ دون اجتياز التدريب

-

المعينون وفقاً لأحكام هذا القرار يمارسون بحكم الأصل واجبات الوظائف المرقين منها وهى وظائف من الدرجة الأولى ، والتى لا يلزم بالضرورة عند الترقية إليها اجتياز التدريب ، فإذا ما كلفته السلطة المختصة بأعمال أخرى لصالح العمل مما يتطلب حصوله على التدريب اللازم فإنه يجب اجتياز هذا التدريب .

مبدأ رقم (١٣٣)

فى شأن

مدى جواز الترقية لوظيفة كبير باحثين

طبقا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بالنسبة للعامل المنتدب خارج جهته الأصلية

-

الأصل أن العامل الذى صدر قرار بندبه إلى جهة غير جهة عمله الأصلية تربطه بهذه الجهة رابطة وظيفية حيث يحصل على حقوقه فى العلاوات والترقيات وغيرها .

وعليه فإنه لا يوجد ما يمنع من إجابة العامل إلى طلبه بتعيينه فى وظيفة كبير من درجة مدير عام وفقًا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ على أن يستمر فى ممارسة أعباء الوظيفة المنتدب إليها مع تعديل قرار ندبه من الدرجة الأولى إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام حيث أن الندب ليس مانعًا من موانع الترقية .

مبدأ رقم (١٣٤)

فى شأن

موقف العامل الذى رقى رسوبا فى ٢٠٠٠/٩/١ لوظيفة كبير من درجة مدير عام فى حالة إذا ما ثبت تقدمه لوظيفة قيادية طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ واجتاز التدريب الخاص بها وعما إذا كان يتم تعيينه فى هذه الوظيفة والآثار المترتبة على ذلك

-

التعيين بوظيفة كبير من درجة مدير عام رسوبًا لا يحول دون التعيين فى وظيفة قيادية من ذات الدرجة إذا ما توافرت كافة الشروط ويترتب على ذلك :

أ - تعتبر أقدمية المعين فى الوظيفة القيادية من تاريخ صدور القرار الصادر من السلطة المختصة بالتعيين بهذه الوظيفة .

ب - تلغى وظيفة كبير التى كان يشغلها رسوبًا باعتبارها قد خلت من شاغلها .

ج - لا يمنح علاوة ترقية لسابقة حصوله عليها فى ذات الدرجة عند تعيينه بوظيفة كبير .

إلا أن التعيين فى وظيفة كبير من الأمور التى تكون تحت نظر اللجان الدائمة للقيادات المشكلة طبقًا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ليدخل فى اعتبارها عند الاختيار باعتبار أن المرشح سبق تعيينه بوظيفة من ذات الدرجة .

مبدأ رقم (١٣٥)

فى شأن

موقف العامل الذى عين فى ٢٠٠٠/٩/١

بعد استيفائه كافة الشروط إذا كان قد أوفد للتدريب الخاص

بوظيفة كبير طبقا للقواعد العامة

-

طالما أن التعيين بوظيفة كبير من درجة مدير عام قد تم وجوبًا فى ٢٠٠٠/٩/١ بالنسبة للمستوفين لشروط هذا التعيين فإنه يمتنع النظر فى تعيينهم مرة أخرى بوظيفة كبير وفقًا للقواعد العامة حيث استنفذت الجهة الإدارية سلطاتها بالتعيين الأول ، ويمتنع عليها معاودة تعيين العامل مرة أخرى فى ذات الدرجة .

مبدأ رقم (١٣٦)

في شأن

مدى انطباق القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

على العاملين الذين يطبق بشأنهم لائحة خاصة

-

من المستقر عليه أن يعمل فى المسائل المتعلقة بالعاملين الذين يطبق بشأنهم لائحة خاصة - بالأحكام الواردة فى هذه اللائحة وأن تسرى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة له فى كل ما لم يرد بشأنه حكم خاص فى هذه اللائحة .

وفى ضوء ما تقدم ومن حيث نصت المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ على أنه « ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين اتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مددا لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية الى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب أو حسب الأحوال » .

فإنه ليس ثمة ما يمنع من ترقية هؤلاء العاملين الذين تطبق بشأنهم لائحة خاصة وفقا لأحكام القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بشرط استيفاء المدة البينية اللازمة وباقى الشروط المحددة بالقرار وعدم قيام مانع من موانع الترقية بالإضافة الى تلك الشروط الواردة باللائحة الخاصة بالجهة .

مبدأ رقم (١٣٧)

فى شأن

مدى استمرار العاملين الذين يتم تعيينهم بوظيفة كبير بدرجة مدير عام وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ فى التوقيع بدفاتر الحضور والانصراف

-

ورد النص فى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ على أن المعينون طبقًا لأحكام هذا القرار بدرجة مدير عام بمسمى كبير (..... مستمرون فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقًا لصالح العمل) .

وعليه فإن المعينون وفقًا لأحكام هذا القرار طالما يمارسون ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها فى الدرجة المرقين منها ـ فإن ما يسرى عليهم بالنسبة للتوقيع هو ما يسرى على شاغلى الدرجة المرقين منها .

أما إذا ارتأت السلطة المختصة إسناد أعمال محددة لأى منهم ودخلت هذه الأعمال فى اختصاصات الوظائف المعينين عليها فإنه يسرى بشأنهم القواعد السارية على الممارسين لهذه الأعمال .

مبدأ رقم (١٣٨)

فى شأن

مدى استحقاق العاملين الشاغلين للدرجة الأولى والمستوفين المدد المحددة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بالترقية فى ١/٩/٢٠٠٠ فى حالة تواجدهم فى إجازة

-

هذا الموضوع يحكمه قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية لوظيفة كبير بدرجة مدير عام ، وماورد بالمادة الثانية من هذا القرار من أنه لا يستفيد من الرفع المشار إليه بالمادة الأولى العاملون الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية طبقًا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٣١/٨/٢٠٠٠ .

وقد أذاعت وزارة الدولة للتنمية الإدارية الكتاب الدورى رقم «١٠» لسنة ٢٠٠٠ بشأن القواعد التنفيذية لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٦١٦ ، و٦١٨ ، و٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة ، وقد تضمن هذا الكتاب الدورى أنه يمتنع على الوحدة الإدارية رفع درجات أى من العاملين شاغلى الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ للترقية إلى درجة مدير عام ما دام العامل فى إجازة بدون مرتب أو فى إعارة لم تقتضيها مصلحة قومية عليا تنفيذاً لأحكام المادتين «٥٨/٤ ، ٦٩/٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، حيث أن الحظر الوارد على الترقية إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد العودة للعمل ، وقد ورد بالنسبة للإجازة الخاصة للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة المنصوص عليها فى البند «٢» من المادة «٦٩» وكذلك بالنسبة للإعارة المنصوص عليها فى المادة «٥٨» ... أما الإجازات الوجوبية (لمرافقة الزوج - إجازة الوضع - إجازة لرعاية الطفل - إجازة لمخالطة مريض - إجازة لأداء الامتحانات، وكذا الإجازات المرضية) فإنه لم يرد بالنسبة لها حظر الترقية لدرجات الوظائف العليا .

وترتيبًا على ذلك : فإنه :

(١) لا يوجد ما يمنع قانونًا من رفع درجات العاملين شاغلى الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ للترقية إلى درجة مدير عام لمن كانوا بإجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة ، والعاملة الحاصلة على إجازة وضع أو على إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها ، وإجازة مخالطة المريض ، وإجازة لأداء الامتحانات ، وكذا الحاصلين على إجازات مرضية :

(٢) بالنسبة للحاصلين على إعارة طبقًا للمادة «٥٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والحاصلين على إجازة خاصة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة طبقًا للمادة «٦٩» بند «٢» فإنه يمتنع ترقيتهم وفقًا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ فى حالة تواجدهم فى ٢٠٠٠/٨/٣١ فى إعارة أو فى إجازة خاصة بدون مرتب .

مبدأ رقم (١٣٩)

فى شأن

مدى جواز التعيين بوظيفة كبير فى حالة سحب قرار جزاء أو توصية من لجنة التوفيق أو حكم قضائى

-

التعيين وجوبًا وفقًا لأحكام القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ يتطلب توافر شروط التعيين فى ٢٠٠٠/٨/٣١ ، وعدم توافر المانع من التعيين فى هذا التاريخ ، ولا يتم الرفع إلا بتوافر الشروط وعدم وجود المانع وعدم توافر شرط الحصول على تقريرين بمرتبة ممتاز فى ٢٠٠٠/٨/٣١ مانع من موانع التعيين حتى ولو زال المانع بعد هذا التاريخ .

مبدأ رقم (١٤٠)

فى شأن

مدى جواز ترقية بعض العاملين

المنتدبين أو المعارين إلى إحدى مشروعات المحافظة إلى وظيفة كبير

بدرجة مدير عام وفقاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالوحدة (أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة .

ب ـ كل وحدة من وحدات الحكم المحلى .

ج ـ الهيئة العامة .

وحكم المادة (٥٦) من ذات القانون التى تنص على إنه « يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتًا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرةً فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

وحيث أن المادة (٤٥) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد حددت القواعد الخاصة بالندب » .

ومن ثم فإن مشروعات المحافظة لا تعد من وحدات الجهاز الإدارى للدولة ،ولا يجوز الندب إليها إلا أن هذا الندب لايقطع العلاقة الوظيفية بالجهة الأصلية ويرقى إذا توافرت فيه الشروط .

أما إذا ثبت أن العامل معاراً إلى هذه المشروعات فإنه يحظر ترقيته لعدم جواز ترقية المعار لدرجات الوظائف العليا أثناء الإعارة .

مبدأ رقم (١٤١)

في شأن

مدى أحقية المعينين لوظائف كبير من درجة مدير عام
وفقا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ فى صرف الحوافز
والجهود غير العادية والمكافآت المقررة لشاغلى وظائف من درجة مدير عام

-

يستحق المعينون بوظيفة كبير جميع المزايا المالية المقررة لشاغلى وظائف درجة مدير عام إذا ما توافرت شروط الاستحقاق وفقا للقواعد التى تضعها السلطة المختصة وذلك فيما عدا نظم الإثابة الخاصة التى تقررها السلطة المختصة للوظائف القيادية اعمالا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ وحكم المادة ١٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

مبدأ رقم (١٤٢)

فى شأن

مدى جواز ترقية العاملين الذين لم تتم ترقيتهم
بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠
عند استكمالهم المدة على الدرجات الخالية
وفقا للقواعد الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

الأصل أن الترقية وفقًا لأحكام القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ ، والكتاب الدورى رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٠ لا تمنع الجهة الإدارية من القيام بالترقيات على الدرجات الخالية للمستوفين لشروط الترقية وفقًا للقواعد المنصوص عليها بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

حيث أن إدراج مخصصات الدرجة الشاغرة فى اعتماد إجمالى خاص بالموازنة العامة للدولة والاحتفاظ بدرجات الوظائف الشاغرة بموازنات الوحدات الإدارية على سبيل التذكار لا يمس حق السلطة المختصة المقرر لها قانونًا فى إجراء الترقيات وفقًا للقواعد القانونية المقررة

سواء على الدرجات التى خلت أو التى تخلو أثناء السنة أو على الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار دون أى تغيير أو قيود .

غاية الأمر إنه على الجهة الإدارية أن تخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالدرجات الخالية التى شغلت نتيجة الترقية والدرجات المشغولة التى خلت نتيجة الترقية لضبط النموذج رقم (٥) من جديد وتعزيز الجهة الإدارية بفروق تمويل الأعباء المالية الإضافية لتلك الترقيات على الوظائف المحتفظ بها على سبيل التذكار وفقًا لما ورد بنص المادة (١٣) فقرة «ج» من التأشيرات العامة .

مبدأ رقم (١٤٣)

فى شأن

تحديد السلطة المختصة بطلب الرفع والتعيين

طبقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى قررت أن يكون التعيين فى الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية ، واشترطت المادة (٣٨) من ذات القانون على أن يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وعليه فإن الاختصاص فى الترقية للوظائف العليا وصدور القرار المنفذ له معقود لرئيس الجمهورية .

وقد صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٤٠٠ لسنة ١٩٩٩ بتفويض السادة الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقد تضمنت مادته الأولى أن « يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه فى مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقًا للضوابط التى يضعها مجلس الوزراء .

وعلى ذلك يكون التفويض بالنسبة لمن حددهم النص فى سلطة التعيين فى الوظائف العليا من الدرجة العالية ودرجة مدير عام وتشمل بالضرورة بالنسبة لوظائف كبير سلطة الرفع باعتبارها أصل للترقية إلى هذه الوظيفة

وطالما أن الوزراء مفوضون من رئيس الجمهورية فى هذا الاختصاص ، فإنه لا يجوز تفويض غيرهم فى هذا الاختصاص ، حيث لا يرد التفويض على التفويض .

مبدأ رقم (١٤٤)

فى شأن

أثر عدم التقدم بطلب كتابى قبل مضى ثلاثون يوماً
من تاريخ صدور القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ على الترقية وفقا لأحكامه

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ والتى تقضى بأن « ترفع الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدد لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال بشرط أن يتقدموا للسلطة المختصة بطلب كتابى بذلك قبل مضى ٣٠ يومًا من تاريخ صدور هذا القرار ويجرى تعيين العاملين المستوفين للمدد المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونًا فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها ، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغليها وفى جميع الأحوال يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو ٢٠٠٠/٩/١ ، وعليه يجب تقديمه طلب خلال ثلاثين يومًا من تاريخ صدور القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ وإلا سقط الحق فى رفع درجته ، وباعتبار أن الترقيات فى هذه الحالة تقوم على أساس رفع الدرجات التى يشغلها العاملون فى تاريخ موحد وهو ما يتطلب بالضرورة كشرط للرفع توافر كافة الشروط فى هذا التاريخ ، فإذا انتفى شرط من الشروط امتنع الرفع » والتقدم بطلب خلال الميعاد احد شروط اقرار هذه الترقية .

مبدأ رقم (١٤٥)

في شأن

مدى إمكانية ترقية أحد العاملين
بالقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ لكونه معين بوظيفة عمدة قرية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٢ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ فى شأن العمد والمشايخ التى تنص على أنه " اذا تم تعيين أى من العاملين بالدولة عمدة قرية فيحق له الإحتفاظ بوظيفته طوال مدة شغله لوظيفة

العمدة ويعتبر متفرغا لعمله كعمدة ومتمتعا بجميع مميزات وظيفته الأصلية ... الخ » .

ونص المادة الأولى من القـــرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ التى تنص على أن ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابى خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القرار ... الذين اتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٠/٨/٣١ مدد لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات الفنية أو المكتبية الى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو اخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب .

ونص المادة الثانية من ذات القرار على أنه " لا يستفيد من الرفع العاملين الذين يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للتعيين طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ واللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٢٠٠٠/٨/٣١ .

ومؤدى ذلك إن العامل المعين بوظيفة عمدة قرية يحتفظ بجميع مميزات وظيفته الأصلية ومنها الترقية بشرط أن يكون قد أتم فى ٢٠٠٠/٨/٣١ المدة البينية المتطلبة للتعيين فى هذه الوظيفة ويكون آخر تقريرين عنه بمرتبة ممتاز ، وألا يكون به مانع قانونى للترقية فى هذا التاريخ مع توافر باقى الشروط .

مبدأ رقم (١٤٦)
فى شأن
مدى أحقية العامل المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ فى التعيين أو الترقية وفقا لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية على ضوء حكم المادة «٨٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والأثر المترتب على انتهاء مدة الإحالة بعد هذا التاريخ

-

التعيينات والترقيات وفقًا للقرارات أرقام ٦١٦ ، ٦١٧ ، ٦١٨ ، ٦١٩ ، ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ ، والكتاب الدورى رقم «١٠» لسنة ٢٠٠٠ تتطلب توافر الشروط الواردة بها فى تاريخ محدد وهو ٢٠٠٠/٨/٣١ ، حيث أن مناط الرفع إلى الدرجات المالية الأعلى لا يتحقق إلا لمن تتوافر فيهم الشروط فى هذا التاريخ ولا يجوز النظر بعد ذلك فى إجراء أى رفع ، فإذا انتهت المحاكمة التأديبية أو الجنائية بعد هذا التاريخ فإن ذلك لا يرتب أثرًا قانونيًا ولا يجوز التعيين أو الترقية بعد هذا التاريخ .

ونص المادة «٨٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تضمن حجز الوظيفة للمحال للمحاكمة الجنائية أو التأديبية لمدة سنة وهو نص يسرى على الترقيات العادية وليست الترقيات الوجوبية .

مبدأ رقم (١٤٧)
فى شأن
مدى أحقية العامل المعين بوظيفة كبير من درجة مدير عام فى الحصول على إعارة أو إجازة خاصة للأسباب التى يبديها العامل وذلك قبل مرور سنة من تاريخ التعيين

-

حظرت المادة «٥٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكذلك المادة «٦٩» بند «٢» من ذات القانون الترقية إلى درجات الوظائف العليا إلا بعد عودة العامل من الإجازة - كما حظرت الترخيص للعامل المرقى إلى إحدى هذه الدرجات بإجازة بدون مرتب أو إعارة قبل مضى سنة على ترقيته إلى هذه الدرجة - ذلك أن الحظر والمنع ينصرفان إلى شغل درجة من درجات الوظائف العليا أيًا كان مسماها ، ووظيفة كبير من درجة مدير عام هى من درجات الوظائف العليا ولا يغير من ذلك استمرار المعين على وظيفة كبير فى ممارسة ذات الأعمال التى كان يمارسها فى الدرجة المرقى منها قبل تعيينه باعتبار أن هذه الممارسة الغرض منها تسيير الأعمال فى المرافق العامة دون أن يتعدى ذلك إلى إهدار الآثار القانونية المترتبة على الترقية ومنها حظر التصريح بإعارة أو بإجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ شغله لها .

مبدأ رقم (١٤٨)
فى شأن
تحديد المسمى الوظيفى للمعينين بوظيفة كبير بدرجة مدير عام من أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

-

ورد النص فى المادة «١١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية معدلاً بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ على أن تكون الوظائف الفنية فى الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون على الوجه الآتى :

* مدير عام إدارة قانونية .
* مدير إدارة قانونـية .
* محـام ممتـاز .
* محـــام .

وأوردت المادة «١٢» من القانون المذكور شروط التعيين العامة فى هذه الوظائف ، كما أوردت المادة «١٣» مدد الاشتغال اللازم قضاؤها لشغل هذه الوظائف .

وعليه فإن الوظائف الفنية بالإدارات القانونية جاءت مسماه فى القانون .

إلا أن ذلك لا يحول دون تطبيق قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام ويكون مسمى هذه الوظيفة (كبير باحثين قانونيين) من درجة مدير عام وتكون هذه الوظائف تكرارية لدرجة مدير عام إدارة قانونية ، ولا يعتبر ذلك تعديلاً على مسميات الوظائف الوارد النص عليها فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، وإنما إضافة إلى هذه المسميات بالتطبيق لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ ومع استمرار المعينين فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، ودون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقًا لصالح العمل وعليه فإن المسمى الوظيفى للمعينين بوظيفة كبير بدرجة مدير عام من أعضاء الإدارات القانونية هو (كبير محامين) .

مبدأ رقم (١٤٩)
فى شأن
شروط ترقية أعضاء الإدارات القانونية
الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣
بشأن الإدارات القانونية على ضوء أحكام
قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠

-

إن شروط تعيين أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ على وظيفة كبير بدرجة مدير عام طبقًا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ تتحدد بتوافر الشرطين الآتيين معاً :

١ ـ توافر مدد الاشتغال بالعمل القانونى الواردة بالمادة «١٣» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

٢ ـ توافر المدد المحددة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ .

وحيث ورد بالكتاب الدورى رقم «١٠» لسنة ٢٠٠٠ بشأن القواعد التنفيذية لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية ومنها القرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ إنه يلزم رفع الدرجات المالية للعاملين المستحقين للتعيين بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين وإخصائيين ... التقدم بطلب كتابى بذلك خلال ثلاثون يومًا من تاريخ نشر القرار فى الوقائع المصرية فى ٢٠٠٠/٨/٢٣ وحصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة « ممتاز » عن السنتين الأخيرتين فإنه وقد سبق أن قررت اللجنة العليا لشئون الإدارات القانونية بوزارة العدل بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٣/٥/١٧ والذى ما زال قرارها ساريًا بموجب كتاب السيد المستشار الأمين العام للجنة وفقًا لما جاء بمذكرته بشأن الطلب رقم «١٣٩» لسنة ٢٠٠٠ من أن (يمنح مديرى وأعضاء الإدارات القانونية الخاضعون لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ الحاصلين على درجة « جيد » من إدارة التفتيش الفنى بوزارة العدل كافة المزايا المالية والأدبية التى يحصل عليها العاملين بالإدارات الأخرى الحاصلين على درجة « ممتاز ») .

فإنه يلزم لترقية أعضاء الإدارات القانونية لوظيفة من درجة كبير فضلاً عن توافر الشرطين السابقين الحصول على مرتبة « جيد » على الأقل فى السنتين الأخيرتين .

مبدأ رقم (١٥٠)
فى شأن
تطبيق أحكام قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية بشأن الرسوب الوظيفى على أعضاء الإدارات القانونية المعاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

ـ

أن أعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة من العاملين يدخلون فى إعداد العاملين الذين نصت عليهم قرارات الرسوب الوظيفى ومن ثم فإنهم يستفيدون من أحكام الترقية الحتمية المقررة بموجب هذه القرارات وأن التطبيق القانونى السليم لأحكام قرارات الرسوب الوظيفى على أعضاء الإدارات القانونية يستوجب ضرورة توافر المدد البينية المنصوص عليها فى المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ جنبا الى جنب مع المدد البينية الواردة بقرارات الرسوب الوظيفى (كتاب السيد الأستاذ المستشار وزير العدل رقم ١٠٠٥/ف المؤرخ ١٩٩٩/٨/١٩) .

مبدأ رقم (١٥١)
في شأن
مدى الأحقية فى ترقية العامل فى ضوء أحكام قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ إذا زال عنه المانع بعد ٢٠٠٠/٨/٢٣ وكذلك احقيته فى الترقية فى ضوء قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ إذا زال عنه المانع بعد ٢٠٠٠/٨/٣١

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين والتى تنص على أنه لا يستفيد من الرفع المشار اليه العاملون الذين يشغلون درجات نهاية مجموعاتهم الوظيفية طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ واللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى ٢٠٠٠/٨/٣١.

وتنص المادة (٧) من ذات القرار على أن " تلغى العبارة الأخيرة من المادة (٢) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ تضمنه من أن يتم رفع درجات العاملين الذين يقوم بهم بسبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ١٩٩٨/١٢/٣١ الى الدرجات الأعلى اعتبارا من اليوم التالى لزاول المانع القانونى للترقية .

وفى ضوء ما تقدم فإنه لا يجوز النظر فى رفع درجات أى من العاملين المستحقين للترقية طبقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ بعد ٢٠٠٠/٨/٢٣ تاريخ نشر القرار رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ وذلك تنفيذا لما تضمنته المادة (٨) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ بإلغاء العبارة الأخيرة من المادة (٢) من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩٨ .

كما لا يجوز النظر فى رفع درجات أى من العاملين الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٠/٨/٣١ طبقا للقرار رقم ٦٢٠ لسنة ٢٠٠٠ .

الأجــور

مبدأ رقم (١٥٢)
في شأن
كيفية الاحتفاظ بالأجر عند إعادة التعيين
طبقا للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

الأصل أن العامل يستحق عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجدول الأجور المرافق للقانون .

واستثناء من ذلك أجاز المشرع الإحتفاظ بالأجر السابق عند إعادة تعيين العامل طبقا لحكم المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة بشرطين :

* اتصال المدة بين مدة الخدمة السابقة وإعادة التعيين .

* ألا يتجاوز العامل بهذا الاحتفاظ نهاية ربط درجة الوظيفة المعاد تعيينه عليها .

وتكون حالات الاحتفاظ بالأجر فى الحالات الآتية فقط دون غيرها :

١ - العاملون بإحدى وحدات الجهاز الإدارى للدولة الذين يعينون عن طريق النقل من جهات أخرى وفقا لحكم المادة (١١) من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة معدلة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٧ .

٢ - العاملون بشركات القطاع العام .

٣ - العاملون المعاملون بنظم وظيفية خاصة .

٤ - المعينون بمكافآت شاملة بوحدات الجهاز الإدارى للدولة .

مبدأ رقم (١٥٣)
في شأن
مدى جواز الإحتفاظ بالأجر عند إعادة التعيين طبقا للمادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لعامل أرجعت اقدميته بمعرفة القوى العاملة إلى تاريخ سابق على تعيينه بعقد مؤقت

—

الأصل أن العامل يستحق عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقا لجدول الأجور المرافق للقانون .

واستثناء من ذلك أجاز المشرع الإحتفاظ بالأجر السابق عند إعادة تعيين العامل طبقا لحكم المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا كان يزيد عن بداية الأجر المقرر للوظيفة طالما اتصلت مدة الخدمة السابقة بإعادة التعيين ولم يتجاوز العامل بهذا الإحتفاظ نهاية ربط درجة الوظيفة المعاد تعيينه عليها .

إلا أن العامل المعين بعقد مؤقت عند تعيينه عن طريق الترشيح من اللجنة الوزارية للقوى العاملة وتحددت أقدميته فى تاريخ سابق على تعيينه بعقد مؤقت لا يجوز النظر فى حساب مدة خبرته العملية من تاريخ تعيينه بعقد مؤقت حتى تاريخ تعيينه على درجة دائمة حيث استغرقت الأقدمية المحددة له هذه المدة .

أما بالنسبة للإحتفاظ بالمرتب طبقا للفقرة الأخيرة من المادة ٢٥ فإنه يتم الإحتفاظ له بالمرتب الذى كان يتقاضاه عند تعيينه بالعقد المؤقت تنفيذا لصراحة النص بسريان حكم الإحتفاظ على العاملين بمكافآت شاملة عند تعيينهم لوظائف دائمة .

مبدأ رقم (١٥٤)
فى شأن
المقصود بالمعينين بمكافآت شاملة الذين يسرى فى شأنهم حكم الاحتفاظ طبقا للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عند تعيينهم على وظائف دائمة

—

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على إنه « إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى احتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته ، وأن تكون مدة خدمته متصلة » .

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم فى الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون ، كما يسرى الحكم على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف دائمة .

ومن ثم فإن حكم الاحتفاظ وفقًا لحكم المادة (٢٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يسرى على العاملين المعينين بمكافآت شاملة عند تعيينهم على وظائف دائمة ، ويقصد بالمكافأة الشاملة فى هذا الشأن ـ المعينون بمكافآت شاملة بالوحدات الإدارية بمفهومها المحدد بالقانون ، أما المعينون بعقود مؤقتة فى الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعات فيخرجون عن هذا النطاق .

وفى هذه الحالة يستحق العامل بداية الربط وعلاوات عن مدة الخبرة الزائدة إن وجدت بحد أقصى خمس علاوات .

وبالنسبة للعلاوات الخاصة تحسب على الراتب المحدد قانونًا عند إعادة التعيين .

ولا يسرى حكم الاحتفاظ على عمال اليومية الذين يتقاضون أجرًا يوميًا حيث لا يدخلون فى مدلول المكافأة الشاملة التى يسرى فى شأنها حكم الاحتفاظ .

مبدأ رقم (١٥٥)

في شأن

مدى جواز الإحتفاظ للعاملين بالمشروعات المحلية للمحافظة بمرتباتهم طبقا لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عند تعيينهم على وظائف دائمة

ـ

عدم جواز الإحتفاظ بالمرتب الذى كان يتقاضاه العاملون بمشروعات المحافظة قبل تعيينهم على وظائف دائمة وفقا لأحكام المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لعدم اعتبار هذه المشروعات وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة وفقا لحكم المادة الثانية من القانون المشار إليه ولخضوعهم أثناء تعاملهم مع هذه المشروعات للقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وأن التعاقد معهم كان بعقد عمل فردى وفقا لأحكام القانون المذكور .

مبدأ رقم (١٥٦)

في شأن

مدى جواز الجمع بين المزايا المحتفظ بها للعامل

وبين المزايا المقررة بالوحدة التى نقل اليها من القطاع العام

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٢٦ مكررا » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أنه لرئيس مجلس الوزراء أن يقرر الاحتفاظ بصفة شخصية لمن ينقل من إحدى وحدات القطاع العام إلى إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون بمتوسط ما كان يتقاضاه فى السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات وأية مزايا مالية أخرى ، فإذا كانت الوظيفة المنقول إليها العامل مقرراً لها بدلات وأية مزايا مالية أكبر مما كان يتقاضاه بالجهة المنقول منها صرفت هذه البدلات والمزايا ، أما إذا كان مجموع ما كان يتقاضاه من بدلات ومزايا مالية يزيد عما هو مقرر للوظيفة المنقول إليها فإنه يحتفظ له بما كان يتقاضاه مع استهلاك الزيادة من ربع ما يستحق له من علاوات دورية وعلاوات ترقية مستقبلاً .

وعليه تتم المقارنة للمنقول طبقاً لهذا النص بين عنصرين :

العنصر الأول : (أ) متوسط ما كان يتقاضاه فى السنتين الأخيرتين قبل النقل من بدلات أو أى مزايا مالية أخرى .

العنصر الثانى : (ب) البدلات والمزايا المالية المقررة للوظيفة المنقول إليها ويدخل فى هذا العنصر ما يتقاضاه فى الجهة المنقول إليها ومنها الجهود غير العادية .

ويحصل العامل على العنصر الأول كاملا فى حالة زيادته عن العنصر الثانى مع تطبيق قاعدة الإستهلاك ويتم هذا الاستهلاك من ربع قيمة العلاوات الدورية وعلاوات الترقية مستقبلاً ودون إفراد لمفردات أى عنصر من العناصرعلى حدة .

مبدا رقم (١٥٧)

في شأن

مدى احقية العاملين المعينين بعقود مؤقتة

فى صرف منحة العشرة جنيهات شهريا المقررة بديلاً عن منحة مايو

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار وزير المالية رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٩٨ بشأن قواعد صرف المنحة الشهرية للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية

والهيئات العامة الذى ينص على أنه « يمنح العاملون بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الموجودين فعلا بالخدمة منحة شهرية قدرها عشرة جنيهات تصرف اعتبارا من مرتبات شهر يناير ١٩٩٩ » .

ويطبق هذا الحكم على العاملين الدائمين والمؤقتين والمعينين بمكافآت شاملة الذين تسرى عليهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعتبر هذه المنحة بديلا عن منحة عيد العمال .

كما تنص المادة السابعة من ذات القرار على أن تصرف المنحة الشهرية المشار إليها للعاملين المؤقتين بالشروط التالية :

١ - أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة .

٢ - أن يتم الخصم بالمنحة الشهرية على الاعتمادات التى يخصم عليها أجورهم وذلك تحت عنوان المنحة الشهرية .

ومؤدى ما تقدم أن قرار وزير المالية سالف الإشارة اليه قد وضع شروط محددة لصرف المنحة الشهرية للعاملين المؤقتين وليست من ضمنها أن يكون الصرف على أساس نسب معينة حسب ايام العمل بالنسبة لهذه الفئة من العاملين .

ومن ثم فإنه يتم صرف المنحة الشهرية للعاملين المؤقتين على أساس شهرى مع مراعاة توافر الشروط الواردة بقرار وزير المالية المشار إليه .

مبدأ رقم (١٥٨)
في شأن
مدى أحقية أحد العاملين فى صرف أجره خلال فترة إحالته للمعاش بناء على حكم المحكمة التأديبية الذى طعن فيه وتم إلغائه بحكم المحكمة الإدارية العليا

—

أن أثر الحكم الصادر بإلغاء الحكم المطعون فيه أن يعود العامل إلى العمل وكأن علاقته الوظيفية ما زالت قائمة بينه وبين جهة الإدارة بجميع أثارها ومن هذه الآثار حقه فى المرتب إلا أن هذا الحق لا يعود إليه تلقائيا وإنما يخضع لإعتبارات أخرى أهمها أن حق العامل فى الأجر يقابله واجب أداء العمل وطالما لم يقم العامل بالعمل خلال الفترة التى كان فيها محالا

المعاش فإنه لا يستحق أجرا وإنما تعويض عن الأضرار التى لحقت به ولا يلزم أن يكون مطابقا للأجر ، وتتحدد عناصر التعويض فى الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من البدلات والعلاوات ، ولا تشمل الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت باعتبار مناط استحقاقها مرتبط بالأداء الفعلى وقد لا يستحقها الممارس للعمل فعلاً .

مبدأ رقم (١٥٩)
في شأن
تحديد مدلول الأجر الأساسى والأجر الكامل
عند حصول العامل على إجازة خاصة بأجر
(إجازة وضع / إجازة حج / إجازة المخالط للمريض بمرض معد)

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

ونظرا لأن المشرع فى قانون نظام العاملن قد غاير بين وصف الأجر (الأساسى) والأجر (الكامل) وهذه المغايرة تقتضى المغايرة فى الفهم القانونى المستخلص منهما .

ويتحدد مفهوم الأجر الأساسى فيما اشتملت عليه أحكام القانون بأن الأجر المقرر للوظيفة يتضمن العلاوات الدورية والتشجيعية التى استحقها العامل والعلاوات الخاصة التى ضمت للمرتب .

ويتحدد مفهوم الأجر الكامل بأنه الأجر الأساسى بمفهومه السابق مضافا إليه البدلات بإعتبارها تدور مع المرتب وجودا وعدما والحوافز والجهود غير العادية .

ومقتضى ما تقدم فإن العامل الحاصل على أى من الإجازات المشار إليها ٠ إجازة وضع / إجازة حج / إجازة لمخالطة مريض بمرض معد) يستحق أجره الأساسى مضافا إليه الحوافز والجهود غير العادية والبدلات أما المكافآت التشجيعية ومكافآت الامتحانات ومكافآت التدريب لا تدخل فى مفهوم الأجر الكامل بإعتبار أن مناط استحقاقها يتحدد بمن يقوم بها فعلا ووفقا للقواعد المنظمة لذلك .

مبدأ رقم (١٦٠)
في شأن مفهوم الأجر المضاعف
الذى يتقاضاه العامل عن أيام العطلة الرسمية والأعياد الرسمية

-

هذا الموضـوع يحكمه نص المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه « للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها ، وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن » .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم ٤٢٢/٦/٨٦ بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٢/١٠/٤ الى أحقية العاملين فى الحصول على أجر مضاعف عن العمل أيام العطلة الأسبوعية أسوة بعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ، وباعتبار أن العمل أيام العطلات والمناسبات الرسمية يكون بصفة استثنائية حيث أنها تعتبر راحة لذا يكون المقصود بالأجر المضاعف الذى يجب أن يتقاضاه العامل فى هذه الأيام هو الأجر المساوى للأجر الأساسى الذى يتقاضاه عن أيام العمل الرسمية نظرا لأن الراحة تكون لساعات لا تزيد عن وقت العمل الرسمى .

وحيث أن العامل الذى يعمل أيام العطلات والمناسبات يتقاضى من راتبه أجر يوم العطلة فإن مفهوم الأجر المضاعف يكون بمنحه أجر يوم واحد عن يوم العطلة الذى يكلف بالعمل خلاله .

مبدأ رقم (١٦١)
في شأن
عناصر التعويض عن الفترات
التى لم يؤد فيها العامل العمل بسبب يرجع إلى جهة الإدارة

-

فى حالة إمتناع الجهة الإدارية عن تسليم أحد العاملين لعمله ، وحصوله على حكم بإلغاء القرار السلبى بالإمتناع عن تسليمه العمل وما يترتب على ذلك من آثار . فإن الفترة من ثبوت

الإمتناع وعودة العامل إلى عمله تنفيذا للحكم القضائى والتى لم يقم خلالها العامل بأداء عمله نتيجة تصرف الإدارة فإنه لا يتقاضى عنها أجرا بإعتبار أن الأجر مقابل العمل ، وإنما يستحق تعويضا فى هذه الحالة عن الأضرار التى لحقته نتيجة هذا الإمتناع تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات خاصة ولا يشمل هذا التعويض الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت بإعتبار أن مناط استحقاقها مرتبط إرتباطا وثيقا بالأداء الفعلي للعمل ، وقد لا يستحقها الممارس للعمل فعلا لعدم توافر مناط الإستحقاق فى شأنه .

مبدأ رقم (١٦٢)
في شأن
اشتراطات الوجود الفعلى بالخدمة لمنح الزيادات المقررة
بالقوانين أرقام ١١٤ لسنة ١٩٨١ ، ٣١ لسنة ١٩٨٣ ، ٥٣ لسنة ١٩٨٤

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص القوانين أرقام ١٤ لسنة ١٩٨١ ،١ ٣ لسنة ١٩٨٣ ، ٥٣ لسنة ١٩٨٤ والتى قررت زيادات فى مرتبات العاملين وقد اشترطت جميعها للإستفادة من أحكام هذه الزيادات المقررة الوجود الفعلى بالخدمة فى ١٩٨١/٦/٣٠ بالنسبة للقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ و١٩٨٣/٦/٣٠ بالنسبة للقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ و١٩٨٤/٦/٣٠ بالنسبة للقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ .

وعلى ذلك فإن من عين بعد هذه التواريخ وردت اقدميته الى ما قبله نتيجة حساب مدد خبرة علمية أو عملية أو ضم مدد تجنيد أو خدمة عامة ، فإنه لا يستفيد من هذه الزيادات بإعتبار أن هذا الإرتداد اعتباريا لا يأخذ حكم الوجود الفعلى بالخدمة .

مبدأ رقم (١٦٣)

في شأن

المنحة المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨

★ أحقية المحال للمحاكمة التأديبية والجنائية لهذه المنحة

★ دخولها في الحساب عند صرف منحة الوفاة

★ معاملتها معاملة الراتب الأساسي عند الحجز على المرتب

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن تقرير منحة للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة والمادة الثالثة من قرار وزير المالية رقم ١٩٢٥ لسنة ١٩٩٨ بقواعد صرف المنحة الشهرية .

وقد ورد النص على ألا تضم المنحة الشهرية إلى الأجر الأساسى ولا تعتبر جزءا منه ولا تدخل فى حساب الأجر المتغير ، كما لا تضم إلى معاش الأجر الأساسى أو المتغير ، وقد نصت المادة الخامسة من القواعد على حالات عدم صرف المنحة .

وتطبيقا لذلك :

* المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حددت الآثار المترتبة على الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائة وليس من بينها الحرمان من المنحة وعليه يستحق المحال هذه المنحة .

* حددت المادة (١٠١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منحة الوفاة بما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة ومدلول الأجر الكامل يتسع ليشمل المنحة المذكورة .

* أن المنحة تعتبر من ملحقات المرتب الأساسى تدور معه وجودا وعدما ، وما يسرى على المرتب الأساسى من قواعد الحجز وفاء لدين يسرى على المنحة وذلك تطبيقا للمادة (١) من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته .

مبدأ رقم (١٦٤)

كيفية تحديد المستحقات المالية للعامل الذى تنتهى مدة خدمته عند سن الستين ثم يثبت له الحق فى البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين

الأصل إنتهاء الخدمة ببلوغ العامل سن الستين وفقا للمادة (٩٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والاستثناء هو البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين بالشروط التى تحكم هذه الاستثناء .

فإذا انتهت خدمة العامل عند بلوغه سن الستين ، وتبين أنه يتمتع بميزة البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين قضاء أو عن طريق الإدارة ، فإن عودته للعمل لاستكمال مدة الخدمة لا يترتب عليه اقتضاؤه لراتبه باعتبار أن الأجر مقابل العمل ، وإنما يستحق فى هذه الحالة تعويضا عن الأضرار التى لحقته نتيجة انتهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة قانونا وهذا التعويض تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات خاصة ، وبشرط أن يتم تسوية ما تقاضاه من معاش مع الهيئة القومية للتأمين والمعاشات .

مبدأ رقم (١٦٥)

في شأن

تحديد الأجر الذى يتخذ أساسا عند صرف مكافأة توازى أجر سنة لدى تطبيق المادة ٩٥ مكررا (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٩٥ مكرر (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التى تنص على أنه (يجوز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل الذى تقل سنه عن ٥٥ سنة إلى المعاش بناء على طلبه إذا قام بمفرده بالإشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية .

ويصــرف للعــامل فى هذه الحــالة مكافــأة توازى أجــر سنة مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة .فى المعاش ...) .

والمادة ٥ من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التى تنص على أنه :

فى تطبــيق أحكام هذا القــانون يقــصــد (أ) ...... (ب) ...... (ج) ...... (ط) ......
الأجر : كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلى ويشمل :

١ - الأجر الأساسى ويقصد به الأجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقة بنظم التوظف .

٢ - الأجر المتغير ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن وعلى الأخص :

أ - الحوافز ب - ...... ج - ...... د - ...... البدلات هـ - الأجور الإضافية
و - التعويض عن جهود غير عادية ز - إعانة غلاء المعيشة ح - العلاوات
الاجتماعية ط - العلاوة الاجتماعيــة الإضافيــة ى - المنح الجماعية ك -
المكافأة الجماعية ل - ...... م - ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسى

وتعتبر الأرض الزراعية من المشروعات الإنتاجية وفقا لأحكام قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنميــة الإدارية رقم ٥٥٥١ لسنة ١٩٨٣ بشــأن ضــوابط إصــدار قــرار بإحــالة العــامل الى المعــاش إذا طلب ذلك للقيــام بمفــرده أو بالإشــتــراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية بشرط أن يقدم طلب بذلك على أساس أن الأرض من المنتجات الزراعية وبالتالى فإن استغلالها هو استغلال لمواد الإنتاج .

وعليه فإن العامل الذى يحال إلى المعاش طبقا لحكم المادة ٩٥ مكررا (١) المشار إليها يستحق صرف مكافأة توازى أجر سنة مما كان يحصل عليه شاملا الأجر الأساسى والأجر المتغير والعلاوات الخاصة والاجتماعية على النحو السابق تحديده وذلك على أساس متوسط سنة سابقة على تاريخ احالته للمعاش .

مبدأ رقم (١٦٦)
في شأن
كيفية معاملة العامل الموقوف احتياطيا أو المحبوس بالنسبة للمرتب

-

العامل الموقوف احتياطيا لمصلحة التحقيق يوقف صرف نصف راتبه من تاريخ صدور قرار الوقف اعمالا للمادة ٨٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن يعرض أمر النصف الموقوف على المحكمة التأديبية المختصة خلال عشرة أيام ، ويترتب على عدم العرض صرف الراتب كاملا .

* العامل المحبوس حبسا احتياطيا على ذمة التحقيق فى قضية معينة يصرف له نصف الراتب اثناء مدة الحبس ويعتبر موقوفا خلال هذه الفترة عن عمله بقوة القانون .
* العامل المحبوس استنادا الى حكم جنائى غير نهائى يعامل بالنسبة للراتب معاملة المحبوس احتياطيا .
* العامل المحبوس تنفيذا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون أثناء مدة الحبس كما يحرم من كامل راتبه .

مبدأ رقم (١٦٧)
في شأن
مفهوم الأجر بالنسبة للمرضى بأمراض مزمنة

-

إن معاملة المرضى بأمراض مزمنة تتحدد فى ضوء حكم المادة ٦٦ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٧٨ من قانون الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ويتحدد مفهوم الأجر بالنسبة للعامل المريض بمرض مزمن على أساس تعويض يعادل أجره الأساسى كاملا (الأساسى والمتغير) وأن الأساس الذى وضعه المشرع لتحديد هذا التعويض هو متوسط ما كان يحصل عليه فى السنة السابقة على الإجازة المرضية من حوافز وجهود غير عادية ومكافآت وهو ما يمثل الحد الأدنى لحقوق العامل فى هـذه الحالـة فإذا ما استجدت زيادات لراتبه الأساسى أو تقررت حقوق مالية لأجره المتغير سواء ما تحدد قيمته بأداة تشريعية أو ما ارتبط بتحديد قيمته بمعدلات أو مستوى أداء معين استحق العامل هذه

الزيادات طالما كان مخاطبا بها باعتبارها داخلة ضمن عناصر التعويـض .

ويدخل فى مفهوم التعويض بالمعنى السابق المكافأة المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ .

مبدأ رقم (١٦٨)
فى شأن
مدى أحقية العامل الصادر لصالحه حكم بعودته للعمل
فى صرف الجهود غير العادية والحوافز
وحصوله على الإجازات الاعتيادية خلال فترة انقطاعه السابقة على صدور الحكم

-

هذا الموضـوع يحكمه نص المادة (٤٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التـى تنص علـى إنـه « يستحق العامل شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التى يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقًا للنظام الذى تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ فى هذه الأحوال » .

وحكم المادة (٥٠) من القانون السابق التى تقضى بأنه « تضع السلطة المختصة نظامًا للحوافز المادية والمعنوية للعاملن بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الآداء ، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها ، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصور ة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك ، وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه » .

وحكم المادة (٦٥) من القانون السابق والتى تقضى بأنه « يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى :

١ ـ ١٥ يومًا فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

٢ ـ ٢١ يومًا لمن أمضى سنًة كاملًة .

٣ ـ ٣٠ يومًا لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة .

٤ ـ ٤٥ يومًا لمن تجاوز سنه الخمسين .

وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولـة ملـف رقـم ٨٦/٦/٤٩٦ المنتهية إلى إن الإجازة الاعتيادية لا تستحق إلا بدوران الحول على العامل مؤديًا

عمله وهى مقررة بدوران الحول للراحة من أداء العمل ، وهى لا تستحق إلا عن مدة عمل حددها القانون ، وأن الإجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية ، وسبب منح الإجازة الاعتيادية انخراط العامل فى العمل للمدة التى حددها القانون » .

وتطبيقًا لذلك فإن العامل الذى صدر حكم قضائى بعودته للعمل لا يستحق إجازة اعتيادية عن فترة انقطاعه لعدم توافر سبب استحقاقها . واستحقاقه للتعويض عن الأضرار التى لحقت به نتيجة قرار إنهاء خدمته تتحدد عناصره فيما يقابل الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات خاصة ، ولا يشمل هذا التعويض الحوافز والأجور والمكافآت باعتبار أن مناط استحقاقها يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالأداء الفعلى للعمل .

مبدأ رقم (١٦٩)

فى شأن

مدى استحقاق عضو هيئة التدريس مرتب نائب رئيس جامعة عند اكتمال مدة العشر سنوات التى قضى جزء منها فى جامعة أجنبية بعد استقالته

-

هذا الموضوع يحكمه نص البند ثالثًا من المادة (٧٠) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلاً بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ والذى ينص على إنه « يستحق الأستاذ الذى مضى على شغله لوظيفة أستاذ مدة عشر سنوات الربط المالى لنائب رئيس الجامعة ما لم يكن يتقاضى مرتبًا فعليًا يزيد على ذلك » .

وقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٩٦/١٠/٢٣ « ملف رقم ١٣٢٩/٤/٨٦ إلى أحقية الأستاذ المتفرغ فى الاستفادة من حكم المادة (٧٠) البند ثالثًا من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٩٤ متى كان قد مضى عشر سنوات فى وظيفة أستاذ قبل بلوغ سن انتهاء الخدمة .

فإذا لم يستكمل عضو هيئة التدريس مدة العشر سنوات فى وظيفة أستاذ قبل سن إحالته للمعاش فى تاريخ سابق على نفاذ الحكم المستحدث لا يسرى فى شأنه حكم المادة (٧٠) من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، ولا يغير من ذلك عمله كأستاذ بجامعة أجنبية حيث أن الأصل يقتضى استمراره فى الخدمة طبقًا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طوال المدة .

مبدأ رقم (١٧٠)
فى شأن
مدى أحقية العامل المعين بعقد مؤقت طبقاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ فى الأجر عن فترة حبسه احتياطياً على ذمة قضية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على إنه « يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة فى الأحوال المبينة فى القانون وفى هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة » .

كما تنص المادة الأولى من القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة بأن يقصد بالأعمال المؤقتة الأعمال العارضة التى تحتاجها الجهة الإدارية خلال السنة المالية ، وكذلك الأعمال الموسمية التى ترتبط بمواسم معينة ... ويكون إنجاز هذه الأعمال عن طريق التعاقد وفى حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة .

ولما كان التعاقد عن طريق القرار المذكور يقوم على أساس عمل يؤديه المتعاقد نظير مكافأة يتقاضاها عن هذا العمل فإن الانقطاع عن أداء هذا العمل لأى سبب من الأسباب يرجع لإرادة العامل ينتفى معه استحقاقه للمكافأة .

وعليه فإن المتعاقد وفقًا للقرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ إذا ما حبس احتياطيًا على ذمة قضية أو حبس تنفيذاً لحكم جنائى نهائى لا يتقاضى مكافأة عن مدة الحبس .

مبدأ رقم (١٧١)
فى شأن
مدى أحقية العامل الذى حكم بإلغاء قرار إنهاء خدمته فى أجره عن المدة من إنهاء خدمته وحتى صدور الحكم

-

الأصل أن العامل الذى أنهيت خدمته وصدر حكم قضائى بإلغاء قرار إنهاء خدمته واعتباره كأن لم يكن يترتب عليه اعتبار مدة الخدمة متصلة إلا إنه لا يتقاضى العامل عن المدة من تاريخ إنهاء الخدمة حتى صدور الحكم راتبًا إعمالاً لقاعدة أن الأجر نظير العمل وإنما يستحق تعويض تتحدد عناصره فى الأجر الأساسى وملحقاته الثابتة من بدلات وعلاوات دون الحوافز والأجور الإضافية والمكافآت لارتباطها بأداء العمل الفعلى .

مبدأ رقم (١٧٢)
في شأن
مدى أحقية المرأة العاملة فى الترخيص لها مقدما بالتغيب عن العمل نصف ايام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٧ لسنة ٢٠٠٠ فى شأن المزايا المقررة للمرأة العاملة التى تعمل نصف وقت العمل الرسمى والذى يقضى بأنه " يجوز للمرأة العاملة أن تطلب القيام بالعمل نصف أيام العمل الرسمية محسوبة على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة وعلى الجهة الإدارية أن تستجيب لهذا الطلب .

وقد أعدت وزارة الدولة للتنمية الإدارية القواعد التنفيذية لهذا القرار فأصدرت الكتاب الدورى رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ والمتضمن أنه وفقا لأحكام المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تجيز الترخيص للعاملة أن تعمل نصف أيام العمل الرسمية - فإن مدلول العمل نصف ايام العمل الرسمية مقابل نصف الأجر المستحق لها يمكن أن يكون محسوبا على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة .

ومن ثم فإن هذا المدلول يتسع ليشمل الصور الآتية :

* على أساس السنة فيجوز أن تعمل لمدة ستة أشهر بنصف الأجر ويرخص لها بالتغيب ستة أشهر مقابله وتحصل على نصف الأجر .
* أو أن تعمل لمدة ثلاثة أشهر " ربع السنة " بنصف الأجر ثم تتغيب لمدة ثلاثة أشهر مقابله مع استحقاق نصف الأجر .
* كما يجوز وفقا لهذا الأساس أن تعمل لمدة نصف السنة أو لمدة ربع سنة بأجر كامل عن كل مدة ثم تتغيب مدة نصف سنة أو ربع سنة مقابلة ولكن بدون أجر .

وجدير بالذكر أنه لا يجوز أن يرخص للمرأة العاملة بالتغيب عن العمل لنصف الوقت مقدما فالقيام بالعمل لنصف الوقت يكون بالضرورة مقدما على التغيب لنصف الوقت

مبدأ رقم (١٧٣)
فى شأن
المعاملة القانونية للعاملين بالهيئات الدولية عند تعيينهم بالجهاز الإدارى للدولةبالنسبة للاحتفاظ بالمرتب وكيفية حساب العلاوات الخاصة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى وضعت أصلا عاما مؤداه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة ، وأورد استثناء على هذا الأصل مؤداه الإحتفاظ بالأجر الذى كان يتقاضاه العامل فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط اتصال المدة وعدم تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها ، ومد المشرع نطاق سريان هذا الاستثناء الى العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة ، وكذا المعينين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة .

وعليه يتحدد نطاق الإحتفاظ بأن يكون العامل المعاد تعيينه من العاملين بالوحدات الخاضعة لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو من العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة .

أما من كانوا يعملون بهيئات دولية تتمتع بالشخصية القانونية والإستقلال المالى والإدارى ، فإنهم لا يعتبرون من العاملين بالوحدات الاقتصادية أو المعاملين بنظم خاصة ، ويتخلف فى شأنهم مناط الإستفادة من الإحتفاظ بالأجر السابق ويعتبر التحاقهم بوحدات الجهاز الإدارى للولة تعيينا جديدا من كافة الوجوه (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٩٩٧/١/١٥) ويعاملون على النحو الآتى :

أ - المعينون قبل ١٩٩٢/٧/١ (قبل تاريخ بدء ضم العلاوات الخاصة) :

يمنحون بداية الربط المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها وتحسب العلاوات الخاصة بنسبها على هذه البداية ، ولا تدخل ضمن المرتب الأساسى .

ب - المعينون بعد ١٩٩٢/٧/١ (تاريخ بدء ضم العلاوات الخاصة) :

يمنحون بداية الربط المقرر لدرجة الوظيفة المعينون عليها مع ضم العلاوات الخاصة التى حل ميعاد ضمها إلى المرتب ، وتحسب العلاوات الخاصة التى لم يحل ميعاد ضمها على أساس بداية الربط ولا تدخل ضمن المرتب الأساسى .

مبدأ رقم (١٧٤)
فى شأن
مدى جواز تطبيق الفقرة الرابعة
من الكتاب الدورى رقم «٣» لسنة ٢٠٠٠
الخاص بكيفية تطبيق القانون رقم « ٤ » لسنة ٢٠٠٠
بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق لمن سحب قرار ضم مدة خدمتهم العامة

-

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية أو علاوات خاصة حيث تضمن التجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين بصفة مرتب أو أجر أو بدل أو راتب إضافى أو علاوة خاصة إذا كان الصرف تم تنفيذاً لحكم قضائى أو فتوى من مجلس الدولة أو رأى للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ثم ألغى الحكم أو عدل عن الفتوى أو الرأى ، ويجوز بقرار من السلطة المختصة فى غير الحالات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة التجاوز عن استرداد المبالغ المشار إليها .

ومؤدى ذلك أن الفروق المالية الناتجة عن سحب قرار ضم مدة الخدمة العامة تدخل فى حالات التجاوز الوجوبى حيث إن المبالغ التى صرفت لهم تم صرفها بناء على قانون الخدمة العامة رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ والذى حكمت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستوريته .

مبدأ رقم (١٧٥)
في شأن
مدى استحقاق ضباط وأفراد الشرطة بوزارة الداخلية
المنقولين إلى وظائف مدنية فى الإحتفاظ بمرتباتهم والبدلات
التى كانوا يتقاضونها بوظائفهم السابقة والواردة ضمن مفردات مرتباتهم
(بدل مدن ومباحث / بدل طبيعة عمل / بدل غذاء / جذب)

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٧ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ والتى تقضى بأن يسرى على أفراد هيئة الشرطة المادة ٢٨ من هذا القانون والتى تنص على أنه « لا يجوز نقل الضابط إلى وظيفة خارج الشرطة إلا بعد موافقته كتابة وبعد أخذ رأى

المجلس الأعلى للشرطة ويتم النقل على أساس المرتب الذى يتقاضاه فى هيئة الشرطة مضافا إليه البدلات الثابتة المقررة لرتبته أو درجته . وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة فى شأن هذا النص بجلستها المنعقدة فى ١٤/١٢/١٩٨٠ إلى أن بدل طبيعة العمل يعتبر من البدلات الثابتة أما بالنسبة لبدل مدن ومباحث وغذاء وجذب لا يلحقها وصف البدل الثابت ولا تستصحب عند النقل » .

وعليه فإن ضباط الشرطة وأفرادها المنقولين لوظائف مدنية يتم الإحتفاظ لهم بالمرتبات التى كانوا يتقاضونها فى هيئة الشرطة مضافا إليها جزءا من البدلات الثابتة مثل بدل طبيعة العمل ، أمابدل المدن والمباحث والغذاء والجذب لا يحتفظ بها لافتقادها لوصف البدل الثابت

البـــدلات

مبدأ رقم (١٧٦)
في شأن
مدى أحقية شاغلى الوظائف العليا
بالطرق المقررة قانونا لشغلها فى صرف بدل التمثيل المقرر للوظيفة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تنص على أن (يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الإشتراطات اللازمة .

و المادة ٤٢ فقرة أولى من القانون المذكور والتى تنص على أنه « يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلى الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقرر لها ، وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البدل للضرائب » .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ فى شأن تحديد بدلات التمثيل للوظائف العليا والذى يقضى بمنح شاغلو الوظائف العليا بوزارات الحكومة

ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة بدلات التمثيل للوظائف والفئات المحددة له وذلك تبعا للدرجة المقررة للوظيفة .... .

وعلى ذلك فإن مناط استحقاق العامل لبدل التمثيل هو شغل الوظيفة المقرر لها البدل بالطرق المقررة لشغل الوظائف أو القيام بأعبائها ويعتبر تكليف العامل بالقيام بأعباء الوظيفة المقرر لها البدل فى حكم الندب لهذه الوظيفة وكذلك حالة الحلول القانونى المنصوص عليه فى المادة ٥٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إذا ما صدر قرار من السلطة المختصة بإنابة أحد العاملين للقيام بعمل شاغلى أحد الوظائف العليا حالة غيبة الأصيل .

وفى هذه الحالات يستحق القائم بأعمال وظيفة مقرر لها بدل تمثيل هذا البدل باعتبار ان مناط الإستحقاق القيام بأعباء الوظيفة أيا كانت الوسيلة القانونية لذلك .

مبدأ رقم (١٧٧)
في شأن
مدى احقية العاملين بمدينة برج العرب
فى الاستمرار فى صرف بدل الاقامة المقرر للعاملين بمحافظة مطروح

-

صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٠ بتعديل نطاق محافظتى الاسكندرية ومطروح . ثم صدر قرار رئيس الجمورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٩٠ بتحديد المدن والقرى التى يشملها نطاق محافظة الاسكندرية ومنها (مدينة برج العرب) .

وعلى ذلك تكون مدينة برج العرب كانت تتبع محافظة مطروح ونقلت تبعيتها الى محافظة الاسكندرية .

صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٣ لسنة ١٩٩١ وورد النص بمادته الأولى على أن (يستمر صرف بدل الاقامة المقرر للعاملين بمحافظة مطروح بدات الفئات والشروط الواردة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته الى العاملين بالمناطق التى ضمت من محافظة مطروح الى محافظة الاسكندرية) .

وعلى ذلك يستمر العاملون بمدينة برج العرب فى استحقاق بدل الاقامة المقرر للعاملين بمحافظة مطروح وبالشروط والقواعد المقررة

ويسرى ذلك بالنسبة للمناطق التى يتم نقل تبعيتها وصدر قرار باستحقاقهم لهذا البدل قبل نقل التبعية .

مبدأ رقم (١٧٨)
في شأن
مدى احقية العامل المكلف بحراسة استراحة المحافظة بمحافظة أخرى فى بدل الإقامة والمقابل النقدى

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٠ لسنة ١٩٩١ بتعديل بعض أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠ بتقرير بدل اقامة للعاملين بالمناطق التى تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل والمادة ١٨ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ .

وعليه فإن مناط استحقاق بدل الإقامة والمقابل النقدى لإستمارات السفر المجانية هو تواجد العامل الفعلى فى المنطقة المقرر لها هذا البدل .

وأن تكليف العامل الذى يعمل بالمحافظة بحراسة استراحتها فى محافظة غير مقرر لها بدل يفقده التواجد فى المنطقة المقرر لها هذا البدل إلا أنه إذا ثبت أن تكليفه بذلك كان بغير إرادته وترتب على هذا التكليف حرمانه من بدل الإقامة والمقابل النقدى فإنه يستحق تعويضا عن ذلك يقارب هذا البدل .

مبدأ رقم (١٧٩)
في شأن
احقية العامل المنتدب لشغل وظيفة فى مدينة أخرى غير التى بها مقر عمله فى استحقاق بدل السفر

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨التى تنص على أن يسترد العامل النفقات التى يتحملها فى سبيل أداء أعمال الوظيفة وذلك فى الأحوال ووفقا للأوضاع والشروط التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة

المدنيـة . والمادة (٥) من لائحـة بدل السـفـر ومـصـاريف الإنتـقـال الصـادرة بقـرار رئيس الجمـهورية رقم ٤١ لسـة ١٩٥٨ والتى تنص على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الندب لمهمة واحدة علي شـهرين إلا بموافقة وكيل الوزارة المختص .. وفى الحـالات التى يرجح فيها امتداد مدة الندب بما تجاوز الشـهرين - يجوز إذا رغب الموظف - أن يصرف اليه استمارات سفر له ولعائلته ونقل متاعـه على نفقة الحكومة وفي هذه الحالة لا يصرف اليه بدل سفر عن مدة الإنتداب وتعـتبـر تلك الاسـتـمارة بدلا من راتب بدل السـفـر .. ولا يـجـوز أن تزيد المدة التى يصرف فيها بدل السفر على ستة شهور .

وعلى ذلك فإن ندب العامل لوظيفة فى مدينة أخرى غير المدينة التى يوجد بها مقر عمله يستحق عنه بدل سفر بشرط إلا تتجاوز مدة الصرف عن هذا الندب سـتـة أشـهر مع عدم تقاضيه لاستمارات سفر له والعائلة ومصاريف نقل متا ع بإعتبار أن بدل السفر المستحق بديلا عن هذه الاستمارات .

هذا مع مراعاة حكم المادة السادسة من لائحة بدل السـفر ومصاريف الإنتقال التى تقضى بعدم استحقاق الموظف المنتدب بدل السفر عن مدة الإجازة الإعتيادية أو المرضية إلا إذا قرر القومسيون الطبى المحلى أو طبيب الصحة المحلى أن حالـة العامـل الصحيـة لا تسمح بعودته الى عمله الأصلى .

والأصل وفقا لحكم المادة (٦) من لائحة بدل السـفر ومصاريف الإنتقال الا يستحق العامل المنتدب بدل السـفر عن مدة الإجازات الإعـتـيادية أو المرضـيـة وفى حالة الإجازة المرضية يستحق بدل السفر إذا قرر القومسيون الطبى المحلى أو طبيب الصحة المحلى أن حالته الصحية لا تسمح بعودته الى محل عمله الأصلى .

مبدأ رقم (١٨٠)

في شأن

تحديد نسبة بدل السفر

عند الإيفاد لإحدى الدول أو الهيئات الاجنبية فى حالة التمتع بضيافتها

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ والتى تنص على أن « بدل السفر هو الراتب الذى يمنح مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التى يوجد بها مقر عمله الرسمى فى الأحوال الآتية : أ - القيام بالأعمال التى يكلف بها من قبل الحكومة ب - ... ج - الليالى التى تقضى فى السفر بسبب النقل أو أداء مهمة مصلحية .

وتنص المادة (١٠) من ذات اللائحة بعد تعديلها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣٧٢ لسنة ١٩٨٥ على أنه أولا : أ - الموظف الذى ينتدب الى احد البلدان الاجنبية يصرف له بدل سفر عن كل ليلة على الوجه الآتى .... ويشمل هذا البدل اجور المبيت ومصروفات الانتقال المحلية داخل المدن . ب - بدل السفر للمنتدبين فى مؤتمرات دولية أو اجتماعات دولية يصرف مزيدا بمقدار ٢٥٪ من الفئات العادية الواردة فى (أ) . سادسا اذا صرف للموظف المنتدب فى مؤتمر أو هيئة اجنبية أى مبلغ وجب عليه أن يبلغ الوزارة أو المصلحة التى يتبعها قبل تقديمه طلب صرف بدل سفره ومصاريف انتقاله لخصم ما يعادل المبلغ الذى صرف له مما يستحقه من بدل السفر ومصاريف الانتقال .

سابعا : اذا نزل الموظف فى ضيافة احدى الدول أو الهيئات الاجنبية خفضت فئات بدل السفر التي تصرف اليه الى الثلث .

وعليه فإن العامل الذى نزل فى ضيافة احدي الدول أو الهيئات الأجنبية يخفض بدل السفر المستحق له الي الثلث .

فإذا كان العامل يحصل على بدل سفر مزيدا بمقدار ٢٥٪ فإن مقدار الثلث الذى

يخفض اليه هذا البدل عند التمتع بضيافة احدى الدول أو الهيئات الأجنبية يكون من فئة البدل بعد زيادته باعتبار أن البدل المزاد هو المستحق قانونا .

مبدأ رقم (١٨١)

في شأن

مدى أحقية المنتدب فى صرف مصروفات انتقاله عن مدة ندبه

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادتين (٥) ، (٢٠) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال للعاملين بالحكومة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ .

وفى ضوء أحكام هاتين المادتين فإن الندب الذى تعنيه المادة (٢٠) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال والذى يستحق عنها العامل مصروفات انتقال هو الندب لغير الجهة التى بها محل عمله الأصلى .

أما الندب بين جهات تدخل فى ذات الوحدة هو فى حقيقته نوع من أنواع توزيع العمل لا يستحق عنه العامل مصروفات انتقال .

مبدأ رقم (١٨٢)

فى شأن

مدى أحقية العامل فى صرف بدل الانتقال أثناء تردده للعلاج

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة « ١٩ » من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ التى تنص على أن مصروفات الانتقال هى ما يصرف للموظف نظير ما يتكلفه فعلاً من نفقات بسبب أداء الوظيفة من أجور سفر وانتقال ونقل أمتعة وحملها » .

والمادة « ٢٠ » من ذات اللائحة التى تنص على أن « تستحق مصروفات الانتقال فى حالة

تغيير محل الإقامة فى الأحوال الآتية وذلك فيما عدا الحالات التى نظمتها قوانين خاصة

١ - .... ٢ - ....

٣-............................... ٤ ـ ....

٥ ـ ....

٦ ـ الانتقال لمقر القومسيون الطبى الواقع فى بلد آخر للحصول على إجازة مرضية بشرط أن يقرر القومسيون منح الإجازة .

٧ ـ الانتقال إلى مكان للعلاج فيه على حساب الحكومة .

وقرار وزير التأمينات رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ .

ومؤدى ذلك فإن ما يتحمله العامل نتيجة انتقاله للقومسيون الطبى للحصول على إجازة مرضية يستحق عنه مصروفات انتقال بشرط موافقة القومسيون الطبى على الإجازة .

وكذا يستحق العامل المتردد للعلاج مصروفات انتقال أثناء تردده للعلاج قبل انتهاء خدمته وبعد إحالته للمعاش وتلتزم بأداء هذه المصروفات جهة عمله التى تلتزم بصرف تعويض الأجر فتستمر فى صرفها وفقًا لأحكام قرار وزير التأمينات رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

مبدأ رقم (١٨٣)

في شأن

مدى استحقاق العامل أقساط المقابل النقدى

عن استمارات السفر عن مدة سنة كاملة فى حالة إنهاء الندب أو النقل قبل انتهاء السنة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٨) مكررا من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته والتى وضعت شروط لاستحقاق المقابل النقدى لاستمارات السفر منها أن يقسم المقابل النقدى السنوى على أثنى عشر شهرا ويؤدى للعامل شهريا مع المرتب وعلى ذلك إذا انتهت مدة ندب العامل أو تم نقله الى جهة غير مقرر لها هذه الميزة فإنه لا يستحق المقابل النقدى عن الفترة التالية على إنهاء الندب أو النقل بإعتبار إرتباط هذا المقابل بالمكان المقرر له هذه الميزة .

مبدأ رقم (١٨٤)

فى شأن

مدى تحديد المقابل النقدى فى حالة تعدد وسائل النقل

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد (٥٥ ، ٥٧ ، ٥٩ ، ٦٠) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ .

وحيث إن المقابل النقدى للعاملين يتم حسابه على أساس وسيلة المواصلات القائمة وإن المقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية لا يعد ميزة عينية للعامل بل هى ميزة للوظيفة لمقابلة تكلفة فى سبيل أداء الوظيفة ولا تمثل عائدًا منها والقول بغير ذلك يمثل إهدارًا لحكمة المشرع بتشجيع العمل بالمناطق النائية وعند استخدام أكثر من وسيلة من وسائل النقل فإنه يصرف للعامل مقابل نقدى يكون تبعًا لتكاليف سفره ودون مغالاة حتى لا يكون مصدر تربح أو إثراء للموظف على حساب الدولة .

وعلى ذلك فإن المقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية يصرف للعامل على أساس وسيلة المواصلات القائمة فعلاً وبالدرجة المستحقة للعامل ، وإذا تعددت وسائل النقل فإن المقابل النقدى يحسب على أساس أقل الوسائل تكلفة .

مبدأ رقم (١٨٥)

فى شأن

أحقية أمناء الشرطة فى صرف المقابل النقدى

طبقا للمادة «٧٨» من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال

وفقا للدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة المعادلة لرتبهم

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادتين (٧٨ ، ٧٨ مكررًا) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال للعاملين بالحكومة والقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ ،

وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها ١٩٨٣/٥/٤ المنتهية إلى أن المقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية أو بربع أجرة المستحق لأفراد هيئة الشرطة والعاملين بالمناطق الواردة بالمادة (٧٨) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال يقدر بنصف أجرة بالنسبة للمستحقين نصف أجرة ، وكامل الأجرة بالنسبة للباقين من أفراد الأسرة ما لم يكن هناك إعفاء أكثر سخاءًا فيؤخذ فى الاعتبار .

وحيث أن وظيفة أمين شرطة ممتاز تعادل الدرجة الثانية من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وأمين شرطة أول : تعادل الدرجة الثالثة من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفقًا لفتوى إدارة الفتوى لوزارات الصحة والأوقاف وشئون الأزهر رقم ٣٦٧ جلسة ١٩٨٦/٥/٤ .

وأمين شرطة ثـان وثالث : تعادل الدرجة الرابعة المكتبية من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وعليه يستحق أفراد الشرطة من الأمناء المقابل النقدى لاستمارات السفر وفقًا للمقرر للدرجات المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام على النحو المتقدم .

مبدأ رقم (١٨٦)

في شأن

مدى أحقية العاملات فى صرف المقابل النقدى للزوجة العاملة عن نفسها ولأولادها عند وجود زوجها بإجازة خاصة بدون مرتب أو فى حالة عدم عمله بالحكومة أو القطاع العام

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٨ مكررا) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ والتى تنص على أن « يصرف للعامل الذى يرخص له بالسفر طبقا لحكم المادة السابقة مقابل نقدى بدلا من الترخيص له بالسفر وعائلته بالمجان أو ربع أجره بالاستمارات المجانية وذلك وفقا للضوابط والشروط التالية » :

أولا : أن يكون المقابل النقدى معادلا لتكاليف سفر العامل وعائلته من الجهة التى يعمل بها العامل إلى القاهرة .

ثانيا : أن يكون المقابل النقدى عن عد مرات السفر المقررة وفقا للائحة بدل السفر ومصاريف الإنتقال وعلى أساس ثلاثة أفراد كحد أقصى بما فيهم العامل .

ثالثا : أن يقسم المقابل النقدى السنوى (١٢ إثنى عشر شهرا ويؤدى للعامل شهريا مع المرتب) .

و على ذلك فإنه لا يوجد ما يمنع من منح العاملة المقابل النقدى لها ولأولادها متى ثبت بالفعل وجود زوجها بإجازة خاصة بدون مرتب أو ثبوت عدم عمله بالحكومة أو القطاع العام ، ولا يجوز لكل من الزوجين الجمع بين الميزة المقررة له فى هذا المقابل والميزة المقررة للزوج الآخر (فتوى الجمعية العمومية جلسة ١٩٩٩/١/١٨) .

وفى ضوء ما تقدم فإنه لا يوجد ما يمنع من صرف المقابل النقدى للزوجة ولاثنين من أولادها طالما أن الزوج فى إجازة بدون مرتب أو لا يعمل بالحكومة أو القطاع العام ، وفى حالة عمله يمتنع الأزدواج فى الصرف ، فإذا كان الزوج يعمل بالحكومة أو القطاع العام فتستحق الزوجة عن نفسها فقط ولا يدخل الأولاد حال وجودهم فى عداد الأفراد الذين يتقاضون عنهم الزوج المقابل حتى لا يكون ثمة إزدواج فى الصرف .

ويصرف المقابل النقدى عن الوالدين فى كل الأحوال ولو كان أيهما يتقاضى معاشا طالما ثبت إعالة العامل لهما ، مع مراعاة الحد الأقصى المقرر للصرف وهو ثلاثة أفراد للأسرة كحد أقصى بما فيهم العامل .

مبدأ رقم (١٨٧)

في شأن

مدى استحقاق المقابل النقدى عن وجبة غذائية

للعاملين بالصرف الصحى ومياه الشرب والنظافة عند قيامهم بإجازة

-

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٣ بنظام العاملين بالمجارى والصرف الصحى معدلا بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٥ والقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ وقرارات رئيس مجلس الوزراء أرقام ٩٥٥ لسنة ١٩٨٣ ، و٩٥٦ لسنة ١٩٨٣ ، و١٢٣ لسنة ١٩٨٥ و٧١١ لسنة ١٩٨٦ ، و١١٥٠ لسنة ١٩٩٩ ، و١١٥١ لسنة ١٩٩٩ ، و١١٥٢ لسنة ١٩٩٩ .

ومفاد نصوص هذه القرارات أن المشرع قرر صرف مقابل نقدى عن وجبة غذائية للعاملين الذين تتطلب طبيعة عملهم التواجد فى مواقع العمل وحدد فئاتها .

ومتى كان ذلك فإن مناط استحقاق المقابل النقدى للوجبة الغذائية التواجد فى مواقع العمل للعاملين الذين تتطلب طبيعة أعمالهم هذا التواجد ، وهذا المقابل النقدى للوجبة فى حقيقته يعتبر من قبيل المزايا العينية ، والتى يرتبط استحقاقها بأداء العمل .

وعليه فإن الحاصل على إجازة أيا كان نوعها ليس قائما بالعمل وينتفى بالنسبة له مناط استحقاق المقابل النقدى عن الوجبة الغذائية .

مبدأ رقم (١٨٨)

فى شأن

شروط وقواعد انتفاع العاملين المدنيين بالدولة

بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية

-

هذا الموضوع يحكمه قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ بتنظيم شروط وقواعد انتفاع العاملين المدنيين بالدولة بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية حيث نص

فى مادته الأولى على أن « يعمل بالقواعد المرفقة فى شأن تنظيم انتفاع العاملين المدنيين بالحكومة ووحدات الإدارة المحلية بالمساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت الحكومية » .

كما تنص المادة الرابعة من القواعد المرفقة بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ على إنه « يجوز بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزير الخزانة (المالية) إعفاء العاملين الذين تقتضى مصلحة العمل إقامتهم بالمساكن مقابل الانتفاع بالوحدة السكنية ومن مقابل استهلاك النور والمياه » وغير ذلك فى أى من الحالات الآتية :

(أ) إذا كانت الوحدة السكنية أعدت لترغيب العاملين فى العمل بجهات معينة .

(ب) إذا كانت الوحدة السكنية ببلد ناء أو لا تتوافر فيه وسائل المعيشة المعتادة .

(ج) عند عدم وجود مساكن غير حكومية صالحة للإقامة بها .

(د) إذا كان راتب العامل لا يجاوز (١٥ جنيه شهرياً عام ١٩٦٩) .

ومفاد هذه النصوص أن مناط الإعفاء يتحدد بتوافر الشروط الواردة بالقواعد الملحقة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٩ وذلك بشرط عدم جواز الجمع بين هذا الإعفاء وبين البدل النقدى المقرر للمسكن لهؤلاء العاملين إن كان مقرراً لهم هذا البدل مع مراعاة أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية قبل صدور قرار من الوزير المختص بإعفاء العاملين من هذا المقابل .

مبدأ رقم (١٨٩)

في شأن

شروط منح بدل التفرغ المقرر للتجاريين

وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بتقرير بدل تفرغ للإخصائيين التجاريين أعضاء نقابة التجاريين الذين يشغلون وظائف تقتضى بدل التفرغ وعدم

مـزاولة المهنة فى الخـارج ، وقـرار وزير الماليـة رقـم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ بتـحـديد الوظائـف التى تقتضى تفرغ الاخصائيين التجاريين والتى يمنح شاغلوها هذا البدل .

ويبين من هذين القرارين أن شروط منح هذا البل تتحدد فى أن يكون العامل :

* خاضعا لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
* شـاغلا لإحدى الوظائف التخصصية بأى من المجموعات النوعية التخصصية الواردة بجداول وظائف الوحدة المعتمدة والتى يتطلب شغلها الحصول على مؤهل تجارى عال .
* عضوا بنقابة التجاريين .
* متفرغا للعمل بالجهة الإدارية ولا يزاول العمل بالخارج .
* يجوز الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه وغيره من البدلات والمكافآت التى تمنح لأسباب لا تتصل بطبيعة التفرغ ، ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية .

مبدأ رقم (١٩٠)

في شأن

مدى جواز الجمع بين بدل التفرغ للتجاريين والأجر الإضافى أو الجهود غير العادية

-

إعمالا للمادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ فإنه لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بهذا القرار للإخصائيين التجاريين وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية .

ويقصد بالمكافآت عن ساعات عمل إضافية ما يستحقه العامل من أجر إضافى عن ساعات عمل بعد الوقت المحدد للعمل الأصلى .

ويقصد بالجهود غير العادية إثابة العامل عن عمل متميز أثناء ساعات العمل الرسمية .

وفى جميع الحالات يستحق العامل بدل التفرغ أو الأجر الإضافى والجهود غير العادية أيهما أكبر .

وفيما عدا ما تقدم يجمع العامل بين بدل التفرغ المذكور وغيره من البدلات والمكافآت التى تمنح لأسباب لا تتصل بطبيعة التفرغ .

مبدأ رقم (١٩١)

في شأن

شروط منح بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين

بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بشأن تقرير بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين والأطباء البطريين والقرارات الصادرة تنفيذا له ، وهى قرارات وزير الزراعة رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ ورقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعى ، ورقم ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ بشأن تعديل بعض أحكام القرار رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ .

و يبين من هذه القرارات أن شروط منح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين تتحدد على النحو التالى :

* أن يكون المهندس الزراعى خاضعا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .
* أن يكون عضوا بنقابة المهن الزراعية أو أكتسب لقب مهندس زراعى بالنسبة للحاصلين على مؤهل زراعى متوسط .
* أن تكون الوظيفة التى يشغلها تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعى الواردة على سبيل الحصر بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعى ، ويرجع فى ذلك إلى بطاقة الوصف بصرف النظر عن المجموعة النوعية التى تنتمى إليها الوظيفة وما إذا كانت الوظيفة تشترط مؤهلا زراعيا أو مؤهلا مناسبا .

* ومع مراعاة عدم جواز الجمع بين هذا البدل وبين بدل التفتيش أو أية ميزة أو حافز أو مكافأة تمنح بديلة لهذا البدل .

مبدأ رقم (١٩٢)

في شأن

مدى أحقية المهندسين الزراعيين المعينين بإحدى الجهات الإدارية التى لم تعتمد وظائفها بعد فى صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بشأن تقرير بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين والقرارات الصادرة تنفيذا له وهى قرارات وزير الزراعة رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ ، ورقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعى ، ورقم ١٩١ لسنة ١٩٩٦ .

وفى ضوء هذه القرارات فإنه يشترط لمنح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه آنفا شروط منها أن تكون الوظيفة التى يشغلها المهندس الزراعى تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعى الواردة على سبيل الحصر بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعى ويرجع فى ذلك الى بطاقة الوصف بصرف النظر عن المجموعة النوعية التى تنتمى اليها الوظيفة وما إذا كانت تشترط مؤهلا زراعيا أو مؤهلا مناسبا .

واذا كانت وظائف الجهة الإدارية لم تعتمد بعد فإن واجبات ومسئوليات وظائف المهندسين الزراعيين لها تكون غير محددة حاليا فى صورة بطاقات وصف معتمدة .

وبالتالى لا يجوز النظر فى صرف بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ لهؤلاء العاملين ولحين اعتماد هذه الوظائف وبطاقات وصفها .

مبدأ رقم (١٩٣)

في شأن

مدى أحقية العامل المعين بوظيفة ملاحظ صحى بوحدة الملاريا ومسكن علي وظيفة فني تغذية في صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٩٥ بشأن تقرير بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين والقرارات الصادرة تنفيذا له وهي قرارات وزير الزراعة رقم ١٣٦٤ لسنة ١٩٩٥ ، ورقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعى ، ورقم ٩١٩ لسنة ١٩٩٦ .

وفى ضوء هذه القرارات فإنه يشترط لمنح بدل التفرغ للمهندسين الزراعيين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه آنفا شروط منها أن تكون الوظيفة التى يشغلها المهندس الزراعى تتضمن واجباتها ومسئولياتها أحد مجالات العمل الزراعى الواردة على سبيل الحصر بقرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن تحديد مجالات العمل الزراعى ويرجع فى ذلك الى بطاقة الوصف بصرف النظر عن المجموعة النوعية التى تنتمى اليها الوظيفة وما اذا كانت الوظيفة تشترط مؤهلا زراعيا أو مؤهلا مناسبا وحيث أن الواجبات والمسئوليات الواردة ببطاقة وصف وظيفة فنى تغذية تتضمن القيام بمتابعة الأعمال الفنية فى مجال اعداد الوجبات الغذائية والاشتراك فى لجان الوجبات الغذائية ومتابعة تنفيذ كافة الخدمات الغذائية والتعليمات الفنية الصادرة فى هذا الشأن وأن الواجبات الواردة ببطاقة وصف وظيفة ملاحظ صحى تتضمن مراقبة عمليات المكافحة الميدانية بصورها المختلفة وتقديم تقارير عنها وتجميع البيانات الخاصة عن مكافحة ناقلات الأمراض واعداد التقارير الدورية المطلوبة والمساعدة فى أخذ العينات واعدام ما يتقرر اعدامه لعدم الصلاحية للاستهلاك الآدمى واعداد الاحصائيات والبيانات والتقارير المطلوبة لمجال مكافحة الأمراض المعدية والأوبئة والأغذية وناقلات الأمراض ورفعها للرئاسات وجميع المجالات السابقة ليست من بين

المجالات الزراعية الواردة علي سبيل الحصر في قرار وزير الزراعة رقم ٩١٨ لسنة ١٩٩٦ وبالتالي فلا يستحق العامل بوظيفة ملاحظ صحى بوحدة الملاريا المسكن على وظيفة فنى تغذية صرف بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين .

مبدأ رقم (١٩٤)

فى شأن

مدى جواز صرف بدل العدوى للأطباء

من جهة عملهم الأصلية فى حالة ندب الطبيب إلى جهة عمل أخرى

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٢٤ لسنة ١٩٩٢ بشأن زيادة فئات بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والتى تنص على أن يكون بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان العاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بواقع ٣٦٠ جنيهًا سنويًا بما لا يجاوز ٤٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

وحكم المادة الأولى من قرار وزير الصحة رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٦ التى تنص على أن « تعتبر جميع وظائف الأطباء البشريين وأطباء الأسنان العاملين بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وظائف يتعرض شاغلوها لمخاطر العدوى » .

وحيث إن الجهة المنتدب منها العامل تتحمل أجر العامل المنتدب منها أما البدلات والحوافز وغيرها تتحملها الجهة المنتدب إليها .

وعليه فإن بدل العدوى للأطباء البشريين وأطباء الأسنان يصرف من جهة العمل المنتدب اليها وليس الجهة المنتدب منها فى حالة تعرضه فى الجهة المنتدب اليها لذات المخاطر المقرر البدل من أجلها .

مبدأ رقم (١٩٥)

في شأن

سقوط حق المنقول من القوات المسلحة الى وظيفة مدنية في صرف بدل طبيعة العمل وبدل الجهود غير العادية وبدل التعيين بمرور خمسة عشر سنة على النقل دون المطالبة بصرفها

-

فى ضوء أحكام المادة ١٤٦ من القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة وطبقا لأحكام المادة ٣٧٤ من القانون المدنى التى تنص على أنه " يتقادم الإلتزام بإنقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص خاص فى القانون فيما عدا الإستثناءات التالية :

مادة ٣٧٥ (١) يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو اقر به المدين كأجرة المبانى والأراضى الزراعية ومقابل الحكر والفوائد والإيرادات المترتبة والمهايا والأجور والمعاشات .

وعلى ذلك فإن البدلات التى يطالب بها العامل هى من بين الحقوق الدورية المتجددة الواردة بالمادة ١/٣٧٥ من القانون المدنى والتى يتقادم الحق فى المطالبة بها بمضى خمس سنوات حيث أنها من قبيل المهايا والأجور إلا أن أصل الحق فى طلب الاحتفاظ لهم بهذه البدلات يتقادم فيه الحق بخمسة عشر سنة من تاريخ انطباق القاعدة القانونية فإذا مر على نقل العامل من القوات المسلحة الى الوظيفة المدنية خمسة عشر سنة فأكثر دون مطالبته بصرف بدل طبيعة العمل وبدل الجهود غير العادية وبدل التعيين سقط حقه فى المطالبة بها

مبدأ رقم (١٩٦)

في شأن

جواز الجمع بين بدل التفرغ

المقرر بمقتضى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية وبدل التمثيل أو أى بدل طبيعة عمل آخر وتاريخ العمل بحكم المحكمة الدستورية العليا المقرر لذلك

—

صدر حكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٢١٣ لسنة ١٩ قضائية (دستورية) بجلسة ٥ يونيه سنة ١٩٩٩ بعدم دستورية القاعدة الثالثة الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فيما نصت عليه من أنه « لايجوز الجمع بين بدل التفرغ المقرر بمقتضى هذا القانون وبدل التمثيل أو أى بدل طبيعة عمل آخر » .

وبمقتضى هذا الحكم تم تقرير أحقية شاغلى الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المخاطبة بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فى الجمع بين بدل التفرغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وبدلات التمثيل أو أى بدل طبيعة عمل آخر ، حيث سقطت بهذا الحكم القاعدة الثالثة من قواعد الجدول التى كانت تحظر ذلك الجمع .

ويسرى هذا الحكم اعتبارا من يوم ١٩٩٩/٦/١٨ اليوم التالى لتاريخ نشره (نشر بالجريدة الرسمية العدد رقم ٢٤ فى ١٩٩٩/٦/١٧) إعمالا لحكم المادة (٣/٤٩) من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ المتضمن تنفيذ أحكام المحكمة الدستورية العليا بأثر فورى إلا إذا تم النص فى صلب الحكم الصادر من هذه المحكمة على تنفيذ حكمها بأثر رجعى وهو ما لم يرد النص عليه فى الحكم المذكور .

مبدأ رقم (١٩٧)

في شأن

مدى أحقية أعضاء المجالس الشعبية المحلية

والمجالس التنفيذية بالمحافظات فى الحصول على بدل حضور الجلسات

-

فى ضــوء أحكام المواد ٢٣ ، ٩٠ ، ١٠٢ من القــانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ المعــدل بالقــانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٨٨ بشــأن نظام الإدارة المحليـة وطبـقــا لأحكام المادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقرار رقم ٢٥١ لسنة ١٩٨٨ وبمراعاة ما ورد بفتوى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية سجل رقم ١٩٩٩/١١٢٦ المؤرخة ١٩٩٩/٨/٢٨ من أن العبرة فى تقاضى بدل الجلسات لأعضاء المجالس الشعبية المحلية أو المجالس التنفيذية بالمحافظة - هى بصفة العضوية لأى من المجالس السابق ذكرها ومن ثم حضور اعضاء المجالس التنفيذية لبعض جلسات المجالس الشعبية المحلية فى الحالات الواردة بالقانون لا يرتب لهم حقا فى صرف بدل الحضور المقرر لأعضاء المجالس الشعبية المحلية عن الجلسات التى بحضرونها ذلك أن حضورهم هذه الجلسات ليس باعتبارهم أعضاء فى المجالس الشعبية المحلية وإنما يتم بحكم وظائفهم التى يتقاضون عنها مرتباتهم .

وعليه لا يستحق عضو المجلس التنفيذى " بكافة مستوياته " صرف بدل حضور الجلسات عن حضور جلسات المجالس الشعبية المحلية .

مبدأ رقم (١٩٨)

في شأن

مدى امكانية صرف بدلات حضور الجلسات

واللجان للأعضاء فى حالة انعقاد اللجنة بذات الجهة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ٧١ لسنة ١٩٦٥ فى

شأن مكافأة عضوية وبدل حضور الجلسات واللجان التى تنص على أن " لا تمنح المكافأة أو البدل المشار إليه فى المادة السابقة للأعضاء المدرجة وظائفهم فى الجهة التى ينعقد بخصوصها المجلس أو اللجنة أو يكونون منتدبين أو معارين بها " .

وعليه فإن أعضاء اللجان لا يستحقون صرف بدل حضور الجلسات واللجان التى تعقد بالجهة ما دامت اللجان والجلسات تنعقد فى الجهة المدرج بها وظائفهم .

العلاوات

مبدأ رقم (١٩٩)

فى شأن

تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية

فى حالة تعيين العامل تعييناً جديداً إذا ما اتصل تعيينه بخدمة سابقة دون فاصل زمنى

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٤١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة حيث استن أصلاً عامًا مقتضاه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة وظيفته التى يشغلها ويستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين ، ويسرى ذلك فى حالة إعادة تعيين العامل بفاصل زمنى حيث تستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

أما بالنسبة للعامل المعين تعييناً جديداً منبت الصلة بوضعه الوظيفى السابق ولم يستصحب من مركزه القانونى السابق أى أثر كالاحتفاظ بالأجر وحسبت له مدة خبرة زائدة أدت إلى زيادة فى بداية أجر التعيين فإنه يستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو التالى لانقضاء سنة من تاريخ التعيين .

مبدأ رقم (٢٠٠)

فى شأن

مدى أحقية العامل فى الحصول على علاوة دورية
فى فترة منحه إجازة لحصوله على تقريرين سنويين متتاليين بمرتبة ضعيف

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى أجازت للجنة شئون العاملين فحص حالة العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف فإذا تبين لها من هذا الفحص إنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها ، أما إذا تبين لها إنه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة أو منحه إجازة .

وقد حددت المادة (٣٥ مكررًا) بند «١» أن يعود العامل الذى منح إجازة بانقضاء مدتها إلى وظيفته بذات الحالة التى كان عليها من حيث الدرجة أو المرتب .

وعلى ضوء ما تقدم فإن العامل الحاصل على إجازة طبقًا للمادة (٣٥) لحصوله على تقريرين متتاليين بمرتبة ضعيف لا يجوز منحه علاوة دورية عن مدة الإجازة حيث يعود بذات الحالة التى كان عليها من حيث الدرجة والمرتب والمقصود بالمرتب فى هذه الحالة هو المرتب الذى كان يتقاضاه وقت منحه الإجازة دون تدرج بالعلاوات .

مبدأ رقم (٢٠١)

فى شأن

مدى جواز منح علاوة تشجيعية بناء على تقريرى كفاية بمرتبة ممتاز
أحدهما بالمجموعة المكتبية أو الفنية والآخر فى المجموعة التخصصية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التى تنص على أنه "

يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقا للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما يأتى :

١ - أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون قد بذل جهدا أو حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .

٢ - ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

٣ - ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة ، فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم .

ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى صدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

وعلى ذلك فإن العامل الحاصل على تقريرى كفاية بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وتوافرت فى شأنه شروط المنح الأخرى يجوز النظر فى منحه علاوة تشجيعية سواء كان حصوله على هذين التقريرين فى مجموعة وظيفية واحدة أو فى مجموعتين مختلفتين وبمراعاة الضوابط التى تضعها السلطة المختصة .

مبدأ رقم (٢٠٢)

فى شأن

تحديد السلطة المختصة

بمنح العلاوة التشجيعية للمعين بدرجة كبير

-

السلطة المختصة لمنح العلاوة التشجيعية بالنسبة لجميع العاملين هى السلطة المختصة بتعريفها الوارد بالمادة «٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (الوزير - المحافظ - رئيس

مجلس إدارة الهيئة العامة) إلا أنه يسبق صدور القرار من السلطة المختصة العرض على لجنة شئون العاملين بالنسبة للوظائف حتى الدرجة الأولى - أما بالنسبة لشاغلى وظائف من درجة مدير عام فإن هذا العرض ليس لازماً إلا إذا رأت السلطة المختصة ذلك .

مبدأ رقم (٢٠٣)

في شأن

شروط منح العلاوة التشجيعية

بسبب حصول العامل على تقريرى كفاية بمرتبة ممتاز

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة رقم ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والضوابط الإضافية التى تضعها السلطة المختصة عند التزاحم .

ويشترط لإستحقاق هذه العلاوة :

١ - أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين .

٢ - أن يكون قد بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .

وهذا الشرط لا يتحقق إلا بالنسبة للعاملين القائمين بالعمل فعلا حيث لا يتحقق الجهد الخاص أو تحقيق الاقتصاد فى النفقات أو الرفع لمستوى الأداء إلا لمن يقوم بأداء العمل فعلا ، ولا يستحق هذه العلاوة من لا يقوم بالعمل فعلا .

★ نسبة المنح :

تمنح هذه العلاوة بنسبة ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل مجموعة نوعية على حدة فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من ١٠٪ تمنح لواحد منهم .

★ ***القيد على المنح :***

لا يجوز منح العامل هذه العلاوة إلا بعد مرور سنتين من تاريخ منح آخر علاوة تشجيعية منحت له .

* وذلك مع توافر الضوابط التى تضعها السلطة المختصة عند التزاحم .

مبدأ رقم (٢٠٤)

في شأن

تحديد تاريخ استحقاق العلاوة التشجيعية

للعامل الذى حصل على الماجستير أو الدكتوراه فى جهة غير الجهة التى يعمل بها

-

هذا الموضوع يحكمه الفقرة الأخيرة من نص المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بمنح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى .

وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد واجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى المعدل بقراره رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ والتى تضمنت منح العامل الذى حصل أثناء الخدمة على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

وحيث يشترط لإستحقاق تلك العلاوة أن يكون المؤهل الذى حصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله أو أن يكون فرع التخصص فى الدرجة العلمية التى حصل عليها متصلا بعمل الوظيفة التى يشغلها ويرجع فى تقدير ذلك الى لجنة شئون العاملين المختصة .

وعلى ذلك فإن العامل يستحق العلاوة التشجيعية المشار إليها من تاريخ شغله للوظيفة التى يتوافر بها شروط المنح سواء أكانت بجهة عمله السابقة أو جهة عمله الحالية .

مبدأ رقم (٢٠٥)

فى شأن

تحديد التاريخ الذى يعتد به لمنح العامل

العلاوة التشجيعية لحصوله على شهادة الماجستير أو الدكتوراه

من إحدى الجامعات الأجنبية وتم معادلتها

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأخيرة من المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه « .... كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية » .

كما تنص المادة الأولى من القرار رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بأن تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل ، أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين دراسيتين كما يمنح العامل علاوة تشجيعية إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

كما تقضى الفقرة الثانية من المادة الثالثة من ذات القرار على أن تستحق العلاوة اعتبارًا من أول الشهر التالى لحصول العامل على المؤهل أو الدرجة العلمية أو شغله لوظيفة تتفق طبيعتها وهذا المؤهل أو يتصل عملها بفرع التخصص فى هذه الدرجة أيهما أقرب .

وعلى ضوء ما تقدم فإن الحاصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه من إحدى الجامعات الأجنبية وتم معادلة هاتين الدرجتين من الجامعات المصرية من المجلس الأعلى للجامعات (يستحق العلاوة اعتبارا من أول الشهر التالى لقرار مجلس الجامعة بالمعادلة أو تاريخ شغله لوظيفة تتفق طبيعتها وهذا المؤهل أو تتصل بنوع التخصص فى هذه الدرجة أيهما أقرب وذلك باعتبار أن اقرار المعادلة يعتبر قرار منشئا وليس كاشفا) .

مبدأ رقم (٢٠٦)

فى شأن

مدى أحقية العامل فى الحصول على العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ لحصوله أثناء الخدمة على الدبلوم العام فى التربية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن قواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجات الجامعية الأولى التى تنص على أن « تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القانونيين رقمى ٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة أو دبلوم مدة دراسته سنتان كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها .

وقد استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة « جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩ » على أن مناط استحقاق العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ هو الحصول على إحدى الشهادات الدراسية العالية الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة أو دبلوم مدة الدراسة فيه عامان وانتهت إلى اعتبار الدبلوم العام فى التربية من بين الدرجات العلمية التى تمنح بعد مضى دراسة مدتها سنة واحدة وليس سنتين ومن ثم فلا يترتب على الحصول عليه استحقاق العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ .

وعلى ضوء ما تقدم لا يجوز منح العامل العلاوة التشجيعية المشار إليها إلا فى حالة حصوله أثناء الخدمة على الدبلوم العام فى التربية (نظام العامين) .

مبدأ رقم (٢٠٧)

في شأن

عدم جواز اعادة حساب العلاوات الخاصة على المرتب الجديد بعد اعادة التعيين بالمادة (٢٥ مكررا) وكذا عدم جواز حساب مدة الخدمة السابقة قبل التعيين بالمؤهل الأعلى كمدة خبر علمية

-

إن من يحصلون على مؤهل أعلى ويعاد تعيينهم طبقا لحكم المادة (٢٥مكررا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن ذلك لا يعد تعيينا مبتدءا تنفتح به العلاقة الوظيفية بين العامل وجهة عمله وإنما يعد امتدادا للوضع الوظيفى السابق مما يتعين إخراجه من المقصود بالتعيين فى مفهوم قانون منح العلاوات الخاصة وفيما لا يجوز معه قانونا إعادة حساب هذه العلاوات بمناسبة إعمال حكم المادة (٢٥ مكررا) سالف الذكر وهو ماانتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٧/٣/٥ .

أما بالنسبة لحساب مدة الخبرة العلمية عن كل سنة من السنوات التى قضاها العامل فى الدراسة للحصول على المؤهل الأعلى أثناء الخدمة قبل التعيين بالمؤهل الأعلى كمدة خبرة علمية فإنه لا يجوز لعدم إنطباق قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين ، حيث أن شرط حساب تلك المدة هو حصول العامل على مؤهل دراسى أعلى من المؤهل الذى تستلزمه شروط شغل الوظيفة .

مبدأ رقم (٢٠٨)

فى شأن

مدى أحقية العامل المعين بمكافأة شاملة

فى الحصول على العلاوات الخاصة ومدى جواز ضمها إلى المكافأة الشاملة

-

١ - بالنسبة لمدى استحقاق العامل المعين بمكافأة شاملة للعلاوات الخاصة ورد النص فى جميع قوانين منح العلاوات الخاصة على شمولها للمعين بالمكافأة الشاملة والمؤقتون ، وعليه فإن المعين بمكافأة شاملة يكون مخاطباً بأحكام العلاوات الخاصة ويستحقها إلى جانب مكافأته من تاريخ تعاقده .

٢ - لا تضم هذه العلاوات إلى المكافأة عند تجديد التعاقد باعتبار أن العلاوات الخاصة لا تضم الا إلى الأجور الأساسية التى يتقاضاها العامل الدائم المعين على درجة دائمة والمعين بمكافأة شاملة لا يدخل فى هذا المفهوم .

مبدأ رقم (٢٠٩)

فى شأن

كيفية حساب العلاوات الخاصة لمن تم تسوية حالته بطريق الخطأ وأجريت له تسوية صحيحة بالمادة الثامنة من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤

-

وضعت المادة الثامنة من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ التزامًا على عاتق الجهات الإدارية بإجراء تسوية صحيحة للعامل الذى أجريت له تسوية خاطئة لتحديد الفرق بين المرتب الخاطىء والصحيح وتطبيق قاعدتى الاحتفاظ والاستهلاك .

ولما كانت هذه التسوية الصحيحة قد أسفرت عن المرتب القانونى الصحيح للعامل ، فإن حساب العلاوات الخاصة المقررة بعد ١٩٨٤/١/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ تستحق على المرتب الصحيح وليس المرتب الخاطىء .

مبدأ رقم (٢١٠)

في شأن

مدى احقية العامل المنقول من المخابرات العامة الى الكادر العام في حساب علاوات المخابرات والعلاوات الخاصة وكذا أحقية العامل المنقول من الرقابة الإدارية فى علاوة الرقابة والعلاوة الخاصة

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثالثة من نص المادة ٤٠ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة والتى تنص على أن " وتدمج علاوة المخابرات فى المرتب الأساسى للفرد عند نقله أو إعادة تعيينه دون فاصل زمنى متى بلغت خدمته الفعلية فى المخابرات العامة خمس سنوات ولا يحول دون ضم علاوة المخابرات بلوغ مرتب الفرد نهاية مربوط المستوى أو الربط الثابت المنقول منه واليه " .

ونص المادة ٢١ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٥ باعادة تنظيم الرقابة الإدارية والتى تنص على أنه " يجوز للجنة شئون الأفراد أن تضيف الى مرتب العضو الذى ينقل من الرقابة الإدارية علاوة الرقابة التى يتقاضاها ولو تجاوز بها نهاية مربوط الفئة التى يشغلها وبشرط أن يكون العضو قد أمضى مدة خدمة بالرقابة الإدارية لا تقل عن أربع سنوات على ألا تضم هذه العلاوة أكثر من مرة " .

وعليه فإنه بالنسبة للحالة الأولى للعامل المنقول من المخابرات العامة فإن علاوة المخابرات تدمج فى مرتبه الأساسى من تاريخ نقله وتحسب العلاوة الخاصة الصادرة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٥ على أساس مرتبه بعد دمج علاوة المخابرات .

أما بالنسبة للحالة الثانية للعامل المنقول من الرقابة الإدارية فإن أساس مرتبه يكون بعد ضم علاوة الرقابة وتحسب العلاوة الخاصة الصادرة بالقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٠ بعد ضم علاوة الرقابة .

مبدأ رقم (٢١١)

في شأن

مدى جواز سحب قرار منح العلاوة التشجيعية

التى منحت فى درجة تم سحبها كأثر من آثار سحب قرار الترقية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقا للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما يأتى :

١. ....

٢. ....

٣. ....

ومن حيث أن منح العلاوة التشجيعية يتم بقرار يصدر وفقا للقواعد المعمول بها فى تاريخ صدوره وبحسب مركز العامل القانونى فى هذا التاريخ ومن ثم لا يؤثر فى مقدارها أو الفئة التى منحت بها التغييرات التى تطرأ على مركزه القانونى بعد ذلك ولو أرتد أثرها إلى ما قبل منح العلاوة طالما كان متوافر فى شأنه شروط منح العلاوة وقت منحها وعلى ذلك لا يجوز سحب العلاوة التشجيعية التي منحت للعامل نتيجة لسحب ترقيته .

مبدأ رقم (٢١٢)

في شأن

الحد المسموح به لوصول أجر العامل بالعلاوات (الدورية / والترقية / والتشجيعية)

-

★ **بالنسبة للعلاوة الدورية :**

تطبيقا لنص المادة ٤١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد تعديلها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة١٩٩٤ فإن العامل يستحق العلاوة

الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقا لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر فى استحقاق العلاوات الدورية المقررة لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته على أن يمنح فى الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت فى المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ إعتبارا من أول يوليو التالى لإنقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط .

★ بالنسبة لعلاوة الترقية :

إعمالا لحكم المادة ٣٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ فإنه يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها و علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها ويستحق العامل هذه العلاوة بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته .

★ بالنسبة للعلاوة المستحقة بسبب الحصول على درجة علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى :

إعمالا لحكم المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بالقرار رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى والصادر تنفيذا لحكم المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

تمنح العلاوة التشجيعية المشار إليها فى هذا القرار بفئة العلاوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التى يشغلها العامل وقت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية حتى ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر للوظيفة أو المسموح به للتدرج بالعلاوات الدورية ولا يتوقف منحها نتيجة الترقية والمقصود بذلك هو استحقاق العامل هذه العلاوة حتى يصل بها إلى نهاية ربط درجة

الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته كالعلاوة الدورية وعلاوة الترقية .

★ **بالنسبة للعلاوة المستحقة بسبب الحصول على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز :**

إعمالا احكم المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوة المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة ، ولا يجوز أن يتجاوز العامل بهذه العلاوة نهاية ربط الدرجة الأعلى مباشرة من الدرجة التى يشغلها .

ويلاحظ بالنسبة لجميع هذه الحالات أن نهاية ربط درجات الوظائف هى الوارد النص عليها بالجدول الملحق بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ ولم تعدل من تاريخ العمل بهذا القانون .

مبدأ رقم (٢١٣)

في شأن

مدى أحقية اصحاب المعاشات العسكرية فى الجمع بين العلاوة الاجتماعية الاضافية المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ والإعانة الواردة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ الصادر بمنح علاوة اجتماعية اضافية بواقع أربعة جنيهات شهريا للعاملين داخل جمهورية مصر العربية الآتى بيانهم :

أ - العاملين بالدولة سواء كانوا بالجهاز الإدارى للدولة أو بوحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة أو على اعتمادات غير موزعة الى درجات المدرجة وظائفهم أو اعتماداتهم بموازنة الجهة .

ب - العاملين بالقطاع العام .

ج - العاملين فى الدولة الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة .

وتقضى المادة الثانية من ذات القانون بأنه لا يجوز الجمع بين أكثر من علاوة طبقا لأحكام هذا القانون من أكثر من جهة أو بينها وبين أية علاوة مماثلة وذلك دون إخلال بالعلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ .

لما كان ذلك ومن حيث تنص المادة الأولى من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢ بتقرير اعانة لأصحاب المعاشات والمستحقين على أنه " تضاف اعانة بواقع اربعة جنيهات شهريا للمعاشات المستحقة وفقا لأحكام التشريعات الآتية :

القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة

فإنه وباستقراء النصوص سالفة الذكر يتبين عدم جواز الجمع بين العلاوة المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ وبين علاوة مماثلة وحيث أن الإعانة الواردة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢ تماثل تلك المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ من حيث قيمتها والهدف من تقريرها – ويؤكد ذلك ما انتهت اليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٩/١/١٨ حيث انتهت الى أنه لا يجوز للعاملين بجهة مدنية وينطبق بشأنهم القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ الجمع بين العلاوة المنصوص عليها بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ والإعانة المقررة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨٢ .

الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية

مبدأ رقم (٢١٤)
في شأن
كيفية منح العامل
فروق الجهود غير العادية والحوافز والمكافآت التشجيعية
السابق صرفها بعد إعادة تدرج مرتبه نتيجة تسوية لاحقة

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد أرقام (٤٦) ، (٥٠) ، (٥١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

و عليه فإن العامل الذى تم حساب مدة تجنيد أو خبرة علمية أو عملية له أو تسوية حالته ، وأعيد تدرج مرتبه بناء على ذلك وكان قد سبق له تقاضى مبالغ كحوافز أو جهود غير عادية منسوبة حسب القواعد التى وضعتها السلطة المختصة فى هذا الشأن إلى المرتب ، فإنه يستحق الفروق المالية المترتبة على إعادة حساب ما تقاضاه على المرتب الذى كشفت عنه التسوية مع مراعاة أحكام التقادم الخمسى ويسرى ذلك على من صدر حكم لصالحه .

أما إذا كانت المبالغ التى استحقها مقطوعة وغير منسوبة للمرتب فلا يستحق فروقا عنها .

مبدأ رقم (٢١٥)

فى شأن

أحقية العامل المريض بمرض مزمن

فى صرف الحوافز المستحقة بنسبة ٢٥٪

المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ وذلك أثناء تردده للعلاج

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٦ مكرر) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل فى إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش .

كما ينص الكتاب الدورى رقم «١٨» لسنة ١٩٨٦ بأن يكون التكليف بمأموريات خارج مقر العمل بناء على ترخيص معتمد من مستوى مدير عام على الأقل وفقًا للنموذج المرفق وعلى العامل المكلف بمراقبة الحضور والانصراف التأشير بها فى السجلات ، وعلى المكلف بالمأمورية التقدم ببيان عن نتائج المأمورية التى قام بها وفقًا للنموذج المعد لذلك .

كما يقضى البند خامسًا من المادة الأولى من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨ بالقواعد التنفيذية لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين المدنيين مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة الـ ٢٥٪ من الأجر الأساسى وما يتقاضونه فعلاً من حوافز أقل بأن يكون صرف هذا الحافز شهريًا ، ويستحق العامل بنسبته المقررة إذا بلغت أيام عمله الفعلية ٢٢ يومًا خلال الشهر المستحق عنه الحافز بما فيها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .

وعليه فإن العامل المريض بمرض مزمن يستحق تعويضًا عن الأجر يدخل فى مدلوله الحوافز ، وتردده على العلاج أثناء فترة مرضه لا يحول دون استحقاقه للتعويض شاملاً الحوافز .

مبدأ رقم (٢١٦)
فى شأن
مدى أحقية عضو مجلس الشعب
فى الحوافز والبدلات والمكافآت التى كان يتقاضاها من عمله
قبل العضوية ومدى استمراريته فى عضوية مجلس الإدارة بجهة عمله

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد (٢٤ ، ٢٧ ، ٣٨) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الشعب ويراعى عند تنفيذ أحكام المواد المشار إليها الأتى :

* يتم الاحتفاظ لعضو مجلس الشعب بوظيفته أو عمله وتحسب مدة عضويته في المعاش أو المكافأة .

* يتقاضى العضو المرتب والبدلات والعلاوات المقررة للوظيفة التي يشغلها في وظيفته أو عمله الأصلي ، كما لا يصرف له حوافز أو مكافآت أو بدل حضور جلسات من جهة عمله

* لا يجوز استمراره بالعمل كعضو مجلس الإدارة أثناء تفرغه لعضوية مجلس الشعب حيث أن حالات الاستثناء من التفرغ لعضوية مجلس الشعب وردت على سبيل الحصر في المادة (٢٧) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ ولم يرد ضمنها هذه الحالة .

* لا يجوز شغل وظيفة العامل أثناء عضويته بأي طريق من طرق شغل الوظائف حيث إن حالات شغل الوظائف وردت في حالات خاصة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولم يرد من بينها شغل وظيفة عضو مجلس الشعب أثناء عضويته .

* يعتبر العضو ممارسًا للعمل في عضوية مجلس الشعب اعتبارًا من حلف اليمين عملاً بحكم المادة (٣٨) المشار إليها .

مبدأ رقم (٢١٧)

في شأن

مدى أحقية المكلفين بالقوات المسلحة في صرف الحوافز في ضوء القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة المعدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٢

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة والمعدل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٢ والتي تنص على أن " يتقاضى من يستدعى أو يكلف أو يندب بالصفة المدنية والعسكرية بالتطبيق لأحكام هذا القانون من العاملين بالوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية أو الهيئات والمؤسسات العامة والوحدات

الاقتصادية التابعة لها مرتبه أو الأجر مساويا لما كان يحصل عليه العامل من جهة عمله الأصلية من المرتبات والأجور والبدلات والعلاوات التى لها صفة الدوام قبل استدعائه أو تكليفه أو ندبه ومع ذلك تتحمل جهات العمل الأصلية بهذا المرتب والأجر على هذه الصورة . وما انتهت اليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٠/١/٢٣ من أن المستدعى والمستبقى بخدمة القوات المسلحة يستحق مكافأة وحوافز الانتاج اعتبارا من ١٩٧٢/٧/٩ دون التقيد فى ذلك بشرطى الدوام وسبق الحصول عليها مع سريان هذين القيدين بالنسبة لمزايا الاجرين وأنه اعتبارا من ١٩٧٣/٨/٢٣ يستحق كافة الحقوق والمزايا بغير قيود وذلك وفقا لأحكام القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية بعد تعديلها بمقتضى القانونين رقمى ٩ لسنة ١٩٧٢ ، ٧٢ لسنة ١٩٧٣ .

ونص المادة ٣٣ أولاً من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية التى تقضى بأن تحسب مدة استدعاء افراد الاحتياط طبقا لاحكام المادة ٢٨ للعاملين بالجهات المنصوص عليها بالفقرتين (ثانيا وثالثا) من هذه المادة اجازة استثنائية بمرتب أو أجر كامل ويحتفظ لهم طوال هذه المدة بترقياتهم وعلاواتهم الدورية ويؤدى لهم كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى بما فيها العلاوات والبدلات التى لها صفة الدوام والمقررة فى جهات عملهم الأصلية .

وترتيبا على ذلك يتضح أحقية المكلفين بالقوات المسلحة فى صرف الحوافز أثناء مدة تكليفهم .

مبدأ رقم (٢١٨)
في شأن
بعض الإستفسارات الخاصة
بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨
بشأن الحوافز وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨

-

(١) مدى إستفادة العاملين المنتدبين أو المعارين أو المرخص لهم بالعمل فى أوقات العمل الرسمية فى إحدى الجهات الخاصة التى يسرى عليها قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من أحكام القرارين المذكورين .

* طبقا لحكم المادتين ٥٦ ، ٥٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يجوز الندب إلى الجهات المخاطبة بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - وإن جازت الإعارة إلى هذه الجهات وفى هذه الحالة تتحمل الجهة المعار إليها العامل بكافة الأعباء المالية المستحقة له .

(٢) تحديد جهة الصرف للعاملين المنتدبين كل الوقت وعما إذا كانت الجهة المنتدب اليها العامل أم الجهة المنتدب منها .

* استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة وكتب الجهاز الدورية على أن الجهة المنتدب منها العامل تتحمل بأجره أما البدلات والحوافز وغيرها من نظم الإثابة ومنها الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ فتتحملها الجهة المنتدب إليهاالعامل إذا ما توافرت شروط استحقاقها

(٣) مدى استفادة المرضى بأمراض مزمنة من المكافأة المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه .

* استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة على استحقاق العامل المريض بمرض مزمن لتعويض يعادل أجره كاملا بعنصريه الأساسى والمتغير أثناء الاجازة الإستثنائية ، وعليه فإن المكافأة المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء تدخل ضمن عناصر هذا التعويض .

(٤) مدى أحقية العامل المتفرغ لوظيفة العمدة فى الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ .

* وفقا لحكم المادة (٢٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العمد والمشايخ المعدلة بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٤ يستحق العامل المتفرغ لمنصب العمودية المرتب والبدلات المقررة لوظيفته الأصلية أما الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٣٤٩ لسنة ١٩٩٨ فلا يستحقها .

(٥) مدى أحقية العامل الحاصل على إجازة حج وكذلك العاملة الحاصلة على إجازة وضع فى استحقاق الحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء خلال مدة الإجازة .

* يستحق العامل الحاصل على إجازة حج والعاملة الحاصلة على إجازة وضع للحوافز المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء خلال مدة الإجازة بإعتبارها داخلة فى مفهوم الأجر الكامل الذى يستحق أثناء هذه الإجازة .

مبدأ رقم (٢١٩)
في شأن
مدى أحقية الطبيب المستبقى
فى الإستفادة من المزايا المقررة بقرار وزير الصحة رقم ٢١٢ لسنة ١٩٩٦

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة السابعة من المادة ٤٣ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية والتى ورد النص بها على أن يؤدى للمستبقى كافة الحقوق المادية والمعنوية والمزايا الأخرى بما فيها البدلات والمكافآت وحوافز الإنتاج التى تصرف لأقرانهم فى جهات عملهم الأصلية وذلك علاوة على مما تدفعه لهم وزارة الدفاع عن مدة الإستبقاء .

و يقصد بالحوافز فى مفهوم هذا النص الحوافز الجماعية .

أما ما تم تقريره بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢١٢ لسنة ١٩٩٦ من مزايا للأطباء ومنها الحوافز فإنها تصرف للأطباء المتفرغين للعمل وعلى ألا يزيد عدد من تصرف لهم عن طبيبين لكل وحدة وعليه فإنها لا تدخل فى مفهوم الحوافز التى تصرف لجميع العاملين والتى يستحقها المستبقون بالخدمة العسكرية .

مبدأ رقم (٢٢٠)
في شأن
صرف الحافز المقرر
بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ للعاملين المنقولين
من المؤسسات الملغاة والمحتفظ لهم بما كانوا يتقاضونه فى هذه المؤسسات

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٨ من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥المعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام ، وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسي الشهرى وبين ما يتقاضونه فعلا من حوافز أقل .

و نظرا إلى أن العاملين بالمؤسسات الملغاة يحتفظون بصفة شخصية بما كانوا يتقاضونه من بدلات تمثيل ومتوسط ما كانوا يحصلون عليه من حوافز ومكافآت وأرباح وأية مزايا مادية أو عينية أخرى خلال عامى ١٩٧٤ و١٩٧٥ مع عدم الجمع بين هذه المزايا وما قد يكون مقررا من مـــزايا مماثلة فى الجهة المنقولين إليها وفى هذه الحالة يصرف لهم أيهما أكبر .

وعليه فإنه عند صرف الحافز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ تجرى مقارنة بين الحافز المحتفظ به وبين نسبة الـ ٢٥٪ ويمنح العامل فى هذه الحالة أيهما أكبر .

مبدأ رقم (٢٢١)
في شأن
مدى أحقية الضباط وضباط الصف المنتدبين لتدريس مادة التربية العسكرية بالمدارس فى صرف جميع أنواع المكافآت والحوافز الخاصة بالتدريس والامتحانات أسوة بالمتبع مع العاملين بالتربية والتعليم القائمين على التدريس والاشراف على المواد الأساسية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن التربية العسكرية بمرحلتى الثانوى والعالى والتى تقضى بأن « التربية العسكرية مادة أساسية من مواد الدراسة بمرحلتى الثانوى والعالى للدارسين المتمتعين بالجنسية المصرية » .

والمادة رقم ١٠ من ذات القانون التى تنص على أنه :

« تتولى وزارة التربية والتعليم والأجهزة التابعة لها بكافة المستويات والمسئوليات الآتية »

١ - الاشتراك مع وزارة الحربية فى وضع أسلوب تنفيذ منهج التربية العسكرية .

٢ - اصدار القرارات التنفيذية بأن تكون التربية العسكرية مادة اساسية ضمن الخطة الدراسية بمرحلة التعليم الثانوى .

٣ - تخصيص موازنة منفصلة بالوزارة والمديريات والإدارات التعليمية للصرف منها على كل ما يتعلق بالتربية العسكرية ويتضمن ذلك مساعدات التدريب وميادين الرماية وبنادق ضغط الهواء والزى والمكافآت وغير ذلك .

٤ - وضع لائحة جزاءات موحدة تطبق على المسئولين والطلبة خلال فترة وجودهم بالتدريب العسكرى طبقا لما يتقرر فى هذا الشأن بالإشتراك مع وزارة الحربية وتصدر بقرار من وزير الحربية .

٥ - توفير العربات والتسهيلات اللازمة لعمل المستشار العسكرى لمدير المديرية والإدارة التعليمية ولانتقال الطلبة الى ميادين التدريب أو الرماية .

٦ - تدبير المدرسين اللائقين لتدريس مادة التربية العسكرية على ألا يزيد سنهم على ٤٠ سنة وايفادهم الى الدورات الدراسية الخاصة التى تعقدها وزارة الحربية لإعدادهم للسياسة المقررة .

كما تقضى المادة ٢٤ من ذات القانون بأن تتولى وزارة التربية والتعليم المسئوليات الآتية الإضافية الى ما جاء بالمادة ١٠ من هذا القانون :

أ - توفير العربات اللازمة للعمل مع قادة المدارس الثانوية العسكرية الخارجية واحتياجات الشئون الإدارية والتعليمية لهيئة التدريس العسكرى بكل مدرسة .

فى ضوء ما تقدم فإنه لا يجوز صرف أى مرتبات أو مميزات مالية للسادة الضباط وضباط الصف الذين يقومون بتدريس مادة التربية العسكرية فى المدارس حيث أن هذه الفئة تخضع للإشراف الكامل للقيادة العامة لقوات الدفاع الشعبى وتقوم وزارة الدفاع بصرف مرتبات العاملين من ضباط وضباط الصف باعتبار أن هذه الطائفة ليسوا منتدبين لوزارة التربية والتعليم ويخضعون فى معاملتهم للإشراف الكامل للقيادة العامة لقوات الدفاع الشعبى وتصرف وزارة الدفاع مرتباتهم وملحقاتها .

التدريـــب

مبدأ رقم (٢٢٢)
المعاملة المالية للعامل الموفد للتدريب بالداخل

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٦١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف القيادية ولائحته التنفيذية حيث تبين أن العامل الموفد للتدريب يحتفظ بجميع المزايا التى يتمتع بها فى وظيفته أثناء فترة تدريبه داخل الجمهورية ويعامل من ناحية استحقاقه لهذه المزايا معاملة زملائه بإعتبار أن التدريب هو استمرار للعمل ورفعا لكفاءة أداء العامل .

وعلى ذلك فإنه لا يجوز الانتقاص بالنسبة للعامل الموفد للتدريب من المزايا المالية المقررة للوظيفة بما فيها الحوافز والمكافآت التي تمنح بالوحدة بسبب تواجده بدورة تدريبية وبشرط إجتياز التدريب بنجاح .

مبدأ رقم (٢٢٣)
في شأن
مدى جواز حساب مكافأة التدريب على أساس الوظيفة المنتدب إليها العامل

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى فى نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك .

وعليه فإن الندب هو أحد طرق شغل الوظائف وبالتالى فإنه طالما صدر قرار الندب من السلطة المختصة بالتعيين فإن العامل المنتدب يستفيد من جميع المزايا المقررة للوظيفة التى يشغلها بطريق الندب وبالتالى فإن العاملين المنتدبين لوظيفة أعلى يستحقون مكافأة التدريب بالفئة المقررة للوظيفة التى يشغلونها بطريق الندب .

مبدأ رقم (٢٢٤)
في شأن
مدة سريان التدريب اللازم للترقيات الأدبية

-

أن المدة المقررة لسريان التدريب هو ثلاث سنوات وفقا لما ورد بكتاب دورى الجهاز رقم ١٠ لسنة ١٩٩٨ بشأن إعداد مشروعات خطط التدريب لوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية ويعتبر التدريب صالحًا خلال هذه المدة وذلك منعًا من التكرار وطالما أن التدريب كان لذات الغرض ووفقا للمقررات المحددة لشغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها - فإذا مضى ثلاث سنوات على تاريخ الإنتهاء من التدريب لا يصلح هذا التدريب للترقية ويلزم اجراء تدريب جديد .

النقــل

مبدأ رقم (٢٢٥)
في شأن
حالات نقل عضو اللجنة النقابية وفقا للمادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ باصدار قانون النقابات العمالية والمستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثانية من المادة ٤٨ التى تنص على أنه :

« كما لا يجوز ندبه (عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية) لمدة تزيد على اسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التى يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك » .

و مؤدى هذا النص أن تكون حالات نقل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية على الوجة الآتى :

١ - عدم جواز النقل خارج المدينة .

٢ - عدم جواز النقل داخل المدينة إلى وحدة أخرى .

٣ - جواز النقل من تقسيم تنظيمى داخل الوحدة الى تقسيم تنظيمى آخر داخل ذات الوحدة داخل المدينة .

مبدأ رقم (٢٢٦)
في شأن
نقل بعض العاملين من المجموعة النوعية الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة الى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى اعتبرت المجموعة النوعية وحدة واحدة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب ، وحظر النقل من مجموعة إلى مجموعة أخرى .

وعلي ضوء ذلك تتحدد حالات النقل من المجموعة النوعية الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة على النحو التالى :

* العاملون الذين دخلوا الخدمة بمؤهلات لازمة للتعيين فى إحدى وظائف المجموعة النوعية الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل أعلى صالح لتعيينهم بالمجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة ، فإنه يجوز تعيينهم بهذه المؤهلات فى المجموعة النوعية للوظائف الفنية للتمريض طبقا لحكم المادة (٢٥مكررا) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

* العاملون الذين دخلوا الخدمةبدون مؤهل وحصلوا أثناء الخدمة على مؤهل صالح لشغل وظيفة بالمجموعة النوعية لوظائف التمريض والصحة العامة ، فإن وسيلة شغلهم لهذه الوظيفة تكون عن طريق التعيين المبتدأ .

* العاملون المعينون أصلا بالمجموعة الحرفية لوظائف التمريض والصحة العامة بمؤهلات دراسية ومتوافر بالنسبة لهم شروط شغل الوظائف الفنية للتمريض والصحة العامة عند التعيين ، يتم نقلهم بدرجاتهم المالية إلى المجموعة الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة ، وذلك باعتبار أن المجموعة الحرفية للتمريض والصحة العامة التى تم تسكينهم عليها هى فى حقيقتها مجموعة مؤقتة لعلاج أوضاع مؤقتة ويتم إلغاؤها بمجرد خلوها .

* العاملون المسكنون على وظائف المجموعة الحرفية للتمريض والصحة العامة ولم تكن تتوافر فيهم اشتراطات شغل الوظائف الفنية لوظائف التمريض والصحة العامة عند التعيين ، فإنه لا يجوز النظر فى نقلهم إلى هذه المجموعة .

مبدأ رقم (٢٢٧)

النقل إلى جهة تطبق نظم إثابة خاصة أفضل

إن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ليس لديه مانع من نقل العاملين الراغبين فى النقل إلى جهات عمل مثيلة أو نظيرة وقريبة من محال إقامتهم تحقيقا للترابط الأسرى وعملا على الاستقرار النفسى والمعيشى لهم ، وكذلك لاستيفاء الإحتياجات الوظيفية المطلوبة بالوحدات المقترح النقل إليها وسواء كان ذلك نقلا بالدرجة المالية أو بدونها .

وفى حالة طلب النقل إلي وحدة إدارية تطبق نظم إثابة خاصة أفضل ، فإن مرجع الأمر فى الموافقة على النقل للسلطة المختصة بتلك الوحدة وعلى ضوء احتياجات العمل الفعلية بها .

مبدأ رقم (٢٢٨)

فى شأن

مدى إمكانية الاعتداد بموافقات لجان شئون العاملين على نقل بعض العاملين من جهة إلى أخرى فى سنوات سابقة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٥٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تقضى بأنه مع مراعاة النسبة المئوية المقررة فى المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التى تسرى عليها أحكامه كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه .

كما أن المادة (٤٣) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تقضى بأن « يكون نقل العامل من وحدة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتى شئون العاملين فى الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها ويعتبر النقل نافذاً من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار أخر لجنة ما لم ينص فى القرار على تاريخ معين » .

وعليه فإن موافقات لجان شئون العاملين على النقل يجب أن يستتبعها قرارات تصدر

من السلطة المختصة بإحداث هذا النقل خلال السنة المالية لارتباط ذلك بأجور الموازنة العامة للدولة ، وعليه فإن الموافقات التى حدثت فى سنوات سابقة لا تصلح لإحداث أثر النقل ويتعين تحديثها فى ذات السنة المالية .

مبدأ رقم (٢٢٩)

فى شأن

مدى إمكانية النقل أو الإعارة

من إحدى شركات قطاع الأعمال العام إلى وحدات الجهاز الإدارى للدولة

-

هذا الموضـــوع يحكمـــه نص المادة (٥٤) من القـــانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تنص على إنه « مع مراعاة النسبة المئوية المقررة فى المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التى تسرى عليها أحكامه، كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس ، وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه » .

وعليه فقد أجازت هذه المادة نقل العامل من وحدة إلى أخرى من الوحدات التى تسرى عليها أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما يجوز نقله إلى الهيئات والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام والعكس فقط دون غيرها من الوحدات التى تطبق أحكام قوانين أخرى مثل شركات قطاع الأعمال العام التى تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن قطاع الأعمال العام .

كما إن أحكام التأشيرات العامة للعام المالى ٢٠٠٠/٢٠٠١ لم يرد فيها ما يفيد بجواز النقل من شركات قطاع الأعمال العام التى تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ إلى وحدات وأجهزة الدولة التى تخضع لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وبالتالى لا يجوز النقل من شركات قطاع الأعمال العام إلى وحدات وأجهزة الدولة .

كما لا يجوز الإعارة أيضًا من قطاع الأعمال العام إلى الحكومة باعتبار إن الوحدات الإدارية تتحمل فى هذه الحالة مرتب العامل بأكمله الذى يتقاضاه فى قطاع الأعمال العام ، وهو تحميل على ميزانية الدولة دون مبرر .

مبدأ رقم (٢٣٠)
في شأن
تحديد الجهة المختصة بإصدار قرار التصرف فى التحقيقات التى انتهت بمعرفة النيابة الإدارية ونقل العامل من مديرية الى أخرى بذات المحافظة

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٨٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أن يكون الاختصاص فى التصرف فى التحقيق كما يلى :

١ - لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصاته حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل فى حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على ثلاثة ايام .. وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها ايضا إذا الغت الجزاء أن تحيل العامل الى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغها بالقرار .

٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة فى البنود (١-٦) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر فى السنة الواحدة على ٦٠ يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزائين الواردين فى البندين (١ . ٢) من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

٣ - كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود (٧ ، ٨ ، ٩) من المادة (٨٠) وذلك فى المخالفات الجسيمة التى تحددها لائحة الجزاءات .

وعليه تختص الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها بالتحقيق معه والتصرف فيه طبقًا للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التى يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة أو التكليف .

مبدأ رقم (٢٣١)
في شأن
مدى جواز نقل العامل من مجموعة الخدمات المعاونة إلى المجموعة الحرفية

-

الحالة الأولى : التدريب التحويلي :

إعمالاً للفقرة الأولى من المادة « ٥٥ مكررًا » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التى تقضى بجواز نقل العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة الذين يتم تدريبهم على المهن الحرفية وفقًا للشروط والأوضاع التى يحددها قرار من رئيس مجلس الوزراء إلى إحدى الوظائف الحرفية التى تتفق مع تدريبهم ، وفقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ الذى انتهى العمل به فى ١٩٨٦/١٢/٣١ .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨١٦ لسنة ٢٠٠١ بمد العمل بالقرار المذكور وقد ورد نص المادة الأولى على أنه « ووفق على استمرار العمل بأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ المشار إليه على أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بالموافقة على النقل من مجموعة الخدمات المعاونة التي يتم تدريبها تدريبًا تحويليًا إلى المجموعة الحرفية فى الجهات الإدارية التى تعانى عجز فى هذه النوعية من العمالة ويوجد بها فائض من العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة ، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه » .

وعلى أن يعمل بهذا القرار من اليوم التالى لتاريخ نشره .

الحالة الثانية : حالة الممارسة الفعلية :

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثانية من المادة « ٥٥ مكررًا » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن « .... ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين بمجموعة الخدمات المعاونة ممن يثبت بملفات خدمتهم أنهم يزاولون بالفعل لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى تاريخ العمل بهذا القانون أعمال وظائف حرفية ويكون نقلهم إلى الوظائف الحرفية التى يزاولون أعمالها فى ذات الوحدة التى يعملون بها بذات درجاتهم وأقدمياتهم بشرط أن تثبت صلاحيتهم بهذه الوظائف بالنجاح فى امتحان فنى يعقد فى أحد مراكز التدريب التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية » .

ويمنح العامل المنقول وفقًا لأحكام الفقرتين السابقتين علاوة من علاوات الدرجة المنقول إليها حتى لو تجاوز نهاية الأجر المقرر لها .

وعلى ذلك فإن مقتضى إعمال هذه الفقرة أن يثبت بملف الخدمة أن العامل يزاول بالفعل أعمال وظائف حرفية لمدة ثلاث سنوات متصلة على الأقل حتى ١٩٨٣/٨/١٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ .

مبدأ رقم (٢٣٢)
في شأن
تيسير نقل العاملين
إلى جهات قريبة من محال إقامتهم بالمحافظات المختلفة

-

صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٨ لسنة ٢٠٠٠ في شأن تيسير نقل العاملين إلى جهات قريبة من محال إقامتهم بالمحافظات المختلفة ، وقد تضمنت مواده قواعد وإجراءات نقل العاملين الراغبين فى النقل إلى جهات بمحافظات أخرى يوجد بها مقر إقامتهم الدائم .

وإذ تضمن القرار المشار إليه فى مادته الأولى أن يتقدم الراغبين فى النقل إلى المحافظة التى يعملون بها خلال شهر مارس من كل عام .

لذلك فقد أعدت وزارة الدولة للتنمية الإدارية النموذجين التالين تنفيذا لهذا القرار وهما :

١ - نموذج إقرار بشأن محل الإقامة الدائم للعامل الراغب فى النقل .

٢ - نموذج كشف بالطلبات المقدمة لنقل العاملين من المحافظة إلى محافظات أخرى وعلى أساس كل مديرية على حدة .

علما بأن عملية النقل سوف تتم على أساس مراعاة تحقيق رغبة العامل فى النقل إلى المحافظة التى حددها دون التقيد بجهة العمل المرغوب فى النقل إليها والتى ترد فى طلب النقل .

كما تجدر الإشارة إلى أن القرار سالف البيان قد تضمن فى المادة الخامسة منه استثناء محافظات : شمال سيناء ، وجنوب سيناء ، والوادى الجديد ، ومطروح ، والبحر الأحمر ، وأسوان .. كما ورد فى المادة السادسة منه استثناء بعض طوائف العاملين وهم :

أعضاء الهيئات القضائية ، وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، والمكلفون والعاملون بوظائف التعليم أينما وجدوا ، والعاملون المدنيون بوزارات الدفاع والداخلية والإعلام والأجهزة التابعة لها - فيما عدا الوظائف التى يصدر بتحديدها قرار من البلطة المختصة - من تنفيذ القواعد الواردة بهذا القرار .

الإجازات والبعثات

مبدأ رقم (٢٣٣)
في شأن
مدى أحقية الموظف فى تجديد إجازته الخاصة بدون مرتب
رغم عدم سداد متجمد النفقة الصادرة بموجب حكم صادر ضده

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٦٩ بند (٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أنه « يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقا للقواعد التى تتبعها ... » . وعليه فإنه طالما لم يرد ضمن الضوابط التى وضعتها السلطة المختصة ما يمنع منح الإجازة الخاصة للعامل المحكوم بسبب عدم أدائه لديـن نفقة فإنه لا يجوز لجهة الإدارة الإمتناع عن تجديد الإجازة لهذا السبب .

وعلى المتضررة اللجوء للقضاء لتنفيذ حكم النفقة الصادر لصالحها .

مبدأ رقم (٢٣٤)
فى شأن
صرف المقابل النقدى لرصيد الإجازات الاعتيادية

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأخيرة من المادة «٦٥» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١

والتى تنص على أنه « فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافًا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأى ضرائب أو رسوم » .

وعلى ذلك فإن صرف المقابل النقدى لرصيد الإجازات الاعتيادية يكون وفقًا للاعتبارات الآتية :

* يصرف المقابل النقدى بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر وذلك عند انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب دون أن يكون مقيداً بانتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد .
* يكون الصرف فى حدود أربعة أشهر ولمرة واحدة طوال حياة العامل الوظيفية .
* انتهاء الخدمة لأى سبب من الأسباب يوجب منح المقابل النقدى لرصيد الإجازات فإذا ما انتهت خدمة العامل وتقاضى هذا الرصيد ثم أعيد تعيينه بفاصل زمنى لابعاد حساب الرصيد عن المدة السابقة ويتقاضى فى الجهة المعاد التعيين فيها ما يكمل الأربع شهور فقط .

* إذا انتهت خدمة العامل ولم يتقاض مقابلاً نقديًا عن رصيد إجازاته الاعتيادية وأعيد تعيينه فإنه يستصحب عند إعادة التعيين كافة عناصر المركز القانونى السابق الذى يستصحبه عند إعادة تعيينه .

وقد حكمت المحكمة الدستورية العليا بحكمها الصادر فى القضية رقم ٢ لسنة ٢١ ق دستورية والمعمول به اعتباراً من ١٩ مايو سنة ٢٠٠٠ وهو اليوم التالى لتاريخ نشره بالجريدة الرسمية والقاضى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة «٦٥» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر . متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعًا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وقد أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم «٨» لسنة ٢٠٠٠ والذى تضمن :

(أ) أن من حق العامل طلب منحه إجازاته السنوية المتبقية قبل انتهاء خدمته عينًا ، بمعنى أن من حق العامل أن يطلب الحصول قبل انتهاء خدمته على ما تبقى له من إجازات ، وعلى الجهة الإدارية فى حالة وجود الرصيد الاستجابة إلى هذا الطلب .

(ب) فى حالة عدم طلب العامل ذلك يكون التعويض النقدى واجبًا عن الرصيد المتبقى من الإجازات بما لا يجاوز أربعة أشهر محسوبة على النحو السابق توضيحه ، ولا يستحق العامل ما يزيد عن أربعة أشهر إلا فى حالة تقدمه بطلب الحصول على إجازة إلى السلطة المختصة ورفضها من جانب هذه السلطة وحدها دون غيرها ، وللأسباب الضرورية التى تقدرها لحاجة العمل ، وعلى أن يثبت ذلك الرفض مسببًا على الطلب ويودع فى ملف الخدمة .

وفى جميع الأحوال لا يعتد فى حساب المقابل النقدى لرصيد الإجازات بأية أوراق غير صادرة عن السلطة المختصة أو غير معتمدة منها ، وثابت بها أسباب الرفض ومودعة بملف الخدمة ، وعلى أن يكون ذلك تاليًا لحكم المحكمة الدستورية العليا والمعمول به فى ١٩/٥/٢٠٠٠ .

وعلى جميع الوحدات الإدارية تطبيق حكم المحكمة الدستورية العليا وفق ما جاء بمنطوقه وأسبابه على التفصيل السابق .

مبدأ رقم (٢٣٥)
في شأن
مدى الإعتداد بمدد الخدمة والخبرة التى تحسب وفقا للقواعد المقررة لها عند حساب النصاب المحدد لمدد الإجازة الإعتيادية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى حددت للعامل فى السنة الأولى مدة إجازة قدرها ١٥ يوما وبعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل ولمن أمضى سنة كاملة ٢١ يوما ولم أمضى ١٠ سنوات ثلاثون يوما .

و مفاد ما تقدم أن المدد التى يتم حسابها وفقا للقواعد القانونية المقررة لها تدخل بالضرورة ضمن مدة خدمة العامل وتعامل على هذا الأساس بصرف النظر عن إعتبارها مدة فعلية أو اعتبارية وبالتالى تدخل فى النصاب المحدد لمدة الإجازة التى يستحقها العامل عند حساب قدر الإجازة الإعتيادية التى يستحقها .

مبدأ رقم (٢٣٦)
في شأن
مدى أحقية العاملة فى إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر
بعد وفاة مولودها وأثر إجازة الوضع على الإجازة المرضية السابقة على واقعة الوضع

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨والتى تنص على أنه « تستحق العاملة إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك على الحالات الآتية » :

١ - ....

٢ - للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

و عليه فإن استحقاق إجازة الوضع مرتبط بواقعة الوضع فإذا ما توفى مولود العاملة عقب الوضع أو أثناء إجازة الوضع فإن ذلك لا يمنع من استمرارها فى هذه الإجازة واستكمالا للمدد المحددة لها باعتبار أن إجازة الوضع شرعت لمصلحة العاملة وحالتها الصحية الناتجة عن واقع الوضع وليس رعاية الطفل .

وحصول العاملة على إجازة مرضية سابقة على واقعة الوضع فإنه بمجرد حدوث واقعة الوضع تنتهى الإجازة المرضية لإستحقاقها لإجازة وضع بمجرد تحقق واقعة الوضع .

مبدأ رقم (٢٣٧)
فى شأن
الحد الأدنى لمدة إجازة رعاية الطفل

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه « تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية » .

وقد انتهت فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها

المنعقدة فى ١٩٨٢/١٢/٥ إلى أحقية إحدى العاملات فى إجازة سنة لرعاية طفلها وتضمنت هذه الفتوى أنه ليس هناك ما يمنع قانونا أن تحصل العاملة على هذه الإجازة لطفل واحد أو أن تستحق تلك الإجازة بناء على عدة طلبات ولو زاد عددها على ثلاثة أو أن يتخلل هذه الإجازة فاصل زمنى أو تكون متصلة .

وعلى ضوء ما تقدم فإنه لا يوجد تحديد لمدة الإجازة التى تطلبها الأم العاملة لرعاية طفلها إلا أن التنظيم القانونى للإجازات قد عرف أنواعا عديدة من الإجازات منها العارضة والإعتيادية والمرضية والإجازات الخاصة الجوازية والوجوبية ، ولكل نوع من هذه الإجازات أسبابه وطبيعته الخاصة التى ينفرد بها عن غيره .

وعليه فإن طبيعة إجازة رعاية الطفل تكشف عن أن المدة المناسبة لمنح هذه الإجازة بناء على طلب العاملة يجب أن تتفق مع الغاية التشريعية من هذا النوع من الإجازة وهو رعاية الطفل وهذا لا يتحقق بمدد بسيطة يمكن الحصول عليها عن طريق الإجازات الإعتيادية ، ويمكن تقدير هذه المدة بثلاثة أشهر على الأقل .

مبدأ رقم (٢٣٨)
فى شأن
مدى أحقية العامل
فى رصيد إجازاته الاعتيادية خلال فترة الإجازة الدراسية الممنوحة له

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الأولى من المادة (٦٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تقضى بأن « يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له » .

ونص المادة (٦٥) من ذات القانون والتى تنص على إنه « يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام العطلات والأعياد والمناسبات فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى » :

(١) ١٥ يومًا فى السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

(٢) ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة .

(٣) ٣٠ يوماً فى السنة لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة .

وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المنتهية بجلسة ١٩٩٦/١/٣ إلى عدم أحقية العامل لإجازة اعتيادية عن فترة وجوده فى إجازة مرضية أو إصابة عمل لمدة سنة أو أكثر استناداً إلى إن الإجازة لا ترد على إجازة أخرى .

ومقتضى ذلك أن فترة الإجازة الدراسية بمرتب كامل الممنوحة للعامل لا يستحق عنها إجازة اعتيادية ، لعدم جواز ورود إجازة على إجازة .

مبدأ رقم (٢٣٩)
فى شأن
مدى جواز تفرغ العامل نصف الوقت للدراسة على نفقته الخاصة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه « يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له » .

وقد استقر افتاء مجلس الدولة على إنه طبقاً لحكم المادة (٦٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أن منح الإجازة الدراسية يكون لكل الوقت وليس لجزء منه ، مما يتعين معه القول بعدم جواز منح العاملين إجازة دراسية لنصف الوقت .

وعلى ذلك فإن منح العامل إجازة دراسية نصف الوقت بأجر أو بدون أجر غير جائز .

مبدأ رقم (٢٤٠)
فى شأن
كيفية حساب الإجازة الاعتيادية لمن وقع بلوغه سن الخمسين خلال السنة المالية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد استبدالها بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التى تنص على إنه « يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات

الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى » .

١ ـ ....

٢ ـ ٢١ يومًا لمن أمضى سنة كاملة

٣ ـ ....

٤ ـ ٤٥ يومًا لمن تجاوزت سنه الخمسين .

وعليه فإن العامل الذى بلغ سن الخمسين سنة فإنه يستحق إجازة كاملة لمدة ٤٥ يومًا آخذًا فى الاعتبار أن الإجازة تمنح عن السنة الميلادية والتى تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر فى نفس العام ، فإذا بلغ العامل سن الخمسين خلال السنة الميلادية فإنه يستحق الإجازة عن هذه السنة على أساس نسبة المدة المقضية من السنة قبل بلوغ سن الخمسين منسوبة إلى ٣٠ يومًا المقررة ويستحق الإجازة عن باقى السنة بعد بلوغه سن الخمسين بنسبة المدة المقضية من السنة إلى ٤٥ يومًا المقررة لمن بلغ سن الخمسين ، ويكون مجموعها هى الإجازة المستحقة .

مبدأ رقم (٢٤١)
فى شأن
مدى سريان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ بإطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة على الهيئات التى تضمنت لوائحها نصوص مخالفة لهذا القرار

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ بإطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة إنه « لا يجوز للسلطة المختصة تحديد حد أقصى لمدد الإعارات والإجازات الخاصة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة » .

فإذا ما ثبت أن بعض الهيئات العامة تضمنت نصوص لوائح العاملين بها ما يتعارض مع الإطلاق الوارد فى قرار رئيس مجلس الوزراء فإن الأمر يستلزم إعمال القواعد الواردة بالقرار رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه على أن يتم النظر فى تعديل النص الوارد باللائحة بما يتفق وهذا القرار .

وعلى ذلك يسرى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ٢٠٠٠ بشأن إطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة على الهيئات التى تتضمن لوائحها نصوص معارضة لهذا القرار إلى أن يتم اتخاذ إجراءات تعديل هذه النصوص .

مبدأ رقم (٢٤٢)
في شأن
مدى جواز منح العاملة ساعة رضاعة للطفل الرابع

-

طبقا لنص المادة ٧١ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل الذى ورد مطلقا بدون تقييد وإعمالا للقاعدة أن المطلق يؤخذ على إطلاقه ما لم يرد ما يقيده فإن للعاملة الحق فى ساعة رضاعة للطفل الرابع ولا مجال لتقييده بعدد مرات الوضع التى تستحق عنها العاملة إجازة وضع .

وعلى ذلك تستحق العاملة فترة رضاعة لمدة ساعة للطفل الرابع وفقا للأحكام المنظمة لذلك .

مبدأ رقم (٢٤٣)
فى شأن
مدى جواز سفر العامل للخارج
بدون إذن مسبق من السلطة المختصة أثناء الإجازة الاعتيادية الممنوحة له

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادتين (٥٥) و (٥٦) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون .

وعلى ذلك فإنه بموافقة السلطة المختصة على الإجازة الاعتيادية يلتزم العامل بتوقيع إقرار بقيامه بالإجازة وإقرار بالعودة .

* قضاء العامل لإجازاته داخل أو خارج البلاد أمر يترخص فيه العامل وكل ما يلتزم به هو تحديد العنوان الذى يتم مخاطبته فيه وإلا اعتد بالعنوان الثابت بملف الخدمة .
* إذا انقطع العامل بعد الإجازة يتم ترتيب الآثار القانونية على هذا الانقطاع وفقًا للقواعد القانونية المقررة فى هذا الشأن بالمادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

* وينتج الإنذار أثره إذا وجه الى العنوان الثابت بملف خدمته ، فإذا سافر العامل ولم يخطر الجهة الإدارية بالعنوان المقيم فيه صح الإنذار على آخر عنوان ثابت بملف الخدمة وينتج أثره .

مبدأ رقم (٢٤٤)
في شأن
مدى أحقية العامل فى حساب ايام تردده
على المستشفيات للعلاج كإجازات عارضة أو اعتيادية أو مرضية أو مأمورية

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه " يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبى المختص فى الحدود الآتية :

١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل .

٢ - ستة أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره الأساسى .

٣ - ستة أشهر بأجر يعادل (٥٠٪) من أجره الأساسى ، (٧٥٪) من الأجر الأساسى لمن يجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبى احتمال شفائه وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه الى علاج طويل ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التى من هذا النوع الى المجلس الطبى المختص ...كما يجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها فى هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التى يحصل فيها العامل على إجازة مرضية بأجر مخفض ... كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة بأجر كامل .

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له وفر منها .

وحكم المادة ٥٨ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ فى خلال (٢٤) ساعة على الأكثر من انقطاعه رئيسه المباشر فى الجهة التى يعمل بها مع بيان محل اقامته ليحيله عن طريق شئون

العاملين فى اليوم ذاته الى المجلس الطبى تمهيدا لمنحه الإجازة اللازمة فإذا انقضت الإجازة دون أن يشفى وجب عليه أن يعيد الإبلاغ فى اليوم التالى على الأكثر لإنتهاء الإجازة لإعادة الكشف الطبى عليه ويتكرر الإبلاغ والكشف الطبى حتى يعود العامل الى عمل .

وعلى ذلك فإنه طالما أن جهة الإدارة قامت بتحويل العامل الى المنطقة الطبية المختصة (الهيئة العامة للتأمين الصحى) باعتبارها جهة الاختصاص فمن ثم تكون هى الجهة المختصة فى حساب مدد التردد للعلاج المشار إليها إجازة مرضية طبقا لأحكام المادة ٦٦ سالفة الذكر

مبدأ رقم (٢٤٥)
في شأن
مدى امكانية تطبيق المادة ٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على العامل للمرة الثانية خلال حياته الوظيفية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تنص على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقا للقواعد التى تتبعها " .

وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إجازته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت ايامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة .

وتحدد اقدمية العامل بعد عودته من الإجازة التى تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين للدرجة الوظيفية عند عودته أيهما أقل .

ومؤدى ذلك أنه إذا كان هناك فاصل زمنى بين إجازات العامل تقل عن سنة فلا يجوز اعادة ترتيب الأقدمية الا عند العودة .

اما اذا كان الفاصل الزمنى بين الإجازتين سنة فأكثر فإنه يعتبر إجازة جديدة ويعاد الترتيب مرة اخرى بمراعاة الاربع السنوات وعند العودة .

مبدأ رقم (٢٤٦)
فى شأن
مدى جواز إعادة ترتيب أقدمية العامل الشاغل للدرجة الأولى عند عودته من الإجازة الخاصة بدون مرتب التى تجاوز أربع سنوات

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٦٩» بند «٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث أورد المشرع هذا النص عاماً فيما يتعلق بتحديد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة بدون مرتب التى جاوزت مدتها أربع سنوات أيًا كانت درجة وظيفته التى يشغلها دون تفرقة فى ذلك بين شاغلى وظائف الدرجة الأولى وما دونها ، حيث أن النص ورد مطلقًا وعامًا وبذلك تسرى قاعدة إعادة ترتيب الأقدمية المنصوص عليها فى المادة «٦٩» بند «٢» من القانون المشار إليه على شاغلى الدرجة الأولى عند النظر فى ترقياتهم إلى وظيفة كبير إخصائيين ، ويسرى ذلك على الحاصلين على إعارة وفقًا لحكم المادة «٥٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (٢٤٧)
فى شأن
شغل وظائف المعارين والحاصلين على إجازات خاصة بدون مرتب بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

-

لا يجوز للسلطة المختصة شغل وظيفة المعار لمدة سنة فأكثر إلا فى حالة الضرورة وذلك عن طريق التعيين أو الترقية - كما لا يجوز شغل وظيفة العامل المرخص له بإجازة خاصة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل وذلك عن طريق التعيين أو الترقية عليها إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حيث يشترط لشغل وظائف درجات المعارين ومن هم فى إجازات خاصة بدون مرتب أن يكون على درجة خالية وممولة .

وحيث إن الجهات لم تعد تحتفظ فى موازنتها إلا بدرجات الوظائف المشغولة فقط - أما درجات الوظائف الشاغرة أو التى تخلو أثناء العام فلا تحتفظ بها الجهة الإدارية كدرجة خالية ،وإنما على سبيل التذكار - وهذه الدرجة لا يجوز إعادة تمويلها إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وعلى ضوء ما تقدم لا يجوز شغل وظائف درجات المعارين ومن هم فى إجازات خاصة .

مبدأ رقم (٢٤٨)
فى شأن
مدى استحقاق العامل الصادر له حكم قضائى بإلغاء قرار إنهاء خدمته فى الاحتفاظ برصيد الإجازات الاعتيادية من تاريخ إنهاء الخدمة حتى تاريخ صدور الحكم

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه « يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ..... » .

ومن ثم فإن الإجازة الاعتيادية لا تستحق إلا عن مدة عمل فعلية فلا يحق للعامل الصادر فى شأنه حكم قضائى بإلغاء قرار إنهاء خدمته عن الفترة من تاريخ قرار إنهاء الخدمة حتى تاريخ عودته للعمل رصيد الإجازات الاعتيادية عن هذه الفترة لعدم قيامه بالعمل فعلاً خلالها .

مبدأ رقم (٢٤٩)
في شأن
مدى خضوع العامل الموفد للحصول على دبلوم الإدارة المحلية لأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن البعثات والإجازات الدراسية والمنح

-

هذا الموضوع يحكمه نصوص المواد (١ و ٢ ، ٧ ، ٢٠) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح ، وكتاب الجهاز الدورى رقم ٣٥ لسنة ١٩٨٠ بشأن اعتبار الإلتحاق بدبلوم الإدارة المحلية بعثة علمية فى مفهوم القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ .

وحيث أن الإيفاد لا يقطع صلة العامل بوظيفته كما لا يحرمه من أجره الأساسى وبالتالى أحقته فى صرف البدلات اللصيقة بالأجر الأساسى باعتبارها جزء لا يتجزأ من هذا الأجر ويدور معه وجودا وعدما ولا تصرف إذا ما توافرت إحدى حالات الحرمان منه .

ولما كان العامل الموفد للحصول على دبلوم الإدارة المحلية يطبق فى شأنه أحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ وإذا تخلف فى شأنه أحد الموجبات الأساسية للخضوع لأحكام هذا القانون فإنه يخرج عن نطاق تطبيق أحكامه .

وعلى ذلك فإن شرط انطباق أحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ وصرف الحقوق

الواردة به هو الحصول على موافقة اللجنة التنفيذية للبعثات وفى حالة عدم توافره تعتبر مدة الإيفاد مدة تدريب يستحق عنها العامل الأجر الأساسى والبدلات اللصيقة بهذا الأجر .

الجزاءات التأديبية

مبدأ رقم (٢٥٠)
فى شأن
تحديد السلطة المختصة فى توقيع الجزاءات على العاملين بوحدات الإدارة المحلية بالمحافظة

هذا الموضوع يحكمه البند «٨» من المادة (٨٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أن الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرةً .

كما تحكمه المادة (٨٢) من ذات القانون التى تنص على أن يكون الاختصاص فى التصرف فى التحقيق كما يلى :

١ - لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يومًا فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على خمسة عشر يومًا .

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل فى حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يومًا فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة على ثلاثة أيام وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضًا إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل للمحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إبلاغها بالقرار .

٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة فى البنود من «١ - ٦ » من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر فى السنة الواحدة على ٦٠ يومًا سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك

الجزاءين الواردين فى البندين «١ - ٢» من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

٢ - كما لا يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود «٧ - ٨ - ٩» من المادة (٨٠) وذلك فى المخالفات الجسيمة التى تحددها لائحة الجزاءات .

وحيث أن مديريات الخدمات بالمحافظات تعد إحدى وحدات الإدارة المحلية .

ومن ثم يكون المحافظ هو السلطة المختصة فى ضوء القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمنوط به توقيع الجزاءات على العاملين بالمديرية وفى حدود السلطات والجزاءات المحددة بالقانون .

مبدأ رقم (٢٥١)
في شأن
تحديد تاريخ الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية والأثر المترتب على ذلك وتحديد انتهاء هذا الأثر

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٨٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ويعتبر العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية فى الحالات التالية :

١ - إذا أودعت أوراق التحقيق وقرار الإتهام سكرتارية المحكمة التأديبية المختصة من قبل النيابة الإدارية ويعتبر محالا من هذا التاريخ .

٢ - إذا طلبت الجهة الإدارية من النيابة الإدارية تحريك الدعوى التأديبية ضد العامل ويعتبر محالا من تاريخ هذا الطلب .

٣ - إذا رأى الجهاز المركزى للمحاسبات فى المخالفات المالية عدم كفاية الجزاء وطلب إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية ويعتبر محالا من تاريخ هذا الطلب .

ويعتبر العامل محالا الى المحاكمة الجنائية من تاريخ تكليفه بالحضور من قبل النيابة العامة أمام المحكمة الجنائية المختصة ويترتب على إعتبار العامل محالا الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية من التواريخ السابقة أثرين :

١ - عدم جواز قبول الاستقالة الصريحة أو الضمنية أو التيسيرية .

٢ - عدم جواز ترقيته أثناء مدة الإحالة .

وتنتهى مرحلة الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الجنائية بصدور حكم بالإدانة أو البراءة ويزول من تاريخ هذا الحكم المانع من الترقية ، ما لم يكن الجزاء الموقع على العامل يؤدى الى عدم جواز النظر فى ترقيته خلال مدة معينة ، وأن الطعن فى أحكام المحاكم التأديبية أمام المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة لا يوقف تنفيذ الحكم والأثر المترتب عليه إعمالا للمادة (٥٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة .

مبدأ رقم (٢٥٢)

في شأن

كيفية تنفيذ الجزاء الموقع على العامل

بالخفض الى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٨٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تنص على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هى :

(٧) خفض الأجر فى حدود علاوة .

(٨) الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

(٩) الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

ونص الفقرة الثالثة من المادة (٨٢) من ذات القانون التى تنص على أنه " كما يجوز

للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة (٨٠) وذلك فى المخالفات الجسيمة التى تحددها لائحة الجزاءات .

ونص المادة (٨٦) من ذات القانون التى تنص على أنه « عند توقيع جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك الوظيفة التى كان يشغلها عند إحالته للمحاكمة مع استحقاق العلاوات الدورية المستقبلة المقررة للوظيفة الأدنى بمراعاة شروط استحقاقها وتحدد أقدميته فى الوظيفة الأدنى بمراعاة اقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التى قضاها فى الوظيفة الأعلى مع الإحتفاظ بأجره الذى كان يتقاضاه عند صدور الحكم بتوقيع الجزاء ولا يجوز النظر فى ترقيته إلا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء » .

فإذا وقع على العامل جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى مع خفض الأجر فلا يجوز النظر فى ترقيته إلا بعد مضى سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .

ولما كانت العلاوات هى مبالغ يستمد العامل حقه فيها من القوانين المقررة لها وقد قدر المشرع هذه العلاوات فى هذه القوانين تقديرا ثابتا تستقر عنده ، وأعتد فى تحديدها وفقا لصريح نصوص منحها بأجر العامل فى تاريخ محدد دونما اعتداد بما يطرأ عليه من تغيير بعد هذا التاريخ فإن مؤدى ذلك هو عدم إعادة حساب هذه العلاوات إثر ما يطرأ على أجر العامل من تغييرات ايجابا أم سلبا ، بأى حال بعد تحديد مقدارها .

وفى ضوء ما تقدم فإن العامل الذى وقع عليه جزاء الخفض الى الدرجة الأدنى مع تخفيض الراتب يستحق العلاوات الدورية المستقبلية المقررة للوظيفة الأدنى أما العلاوات التى منحت له قبل صدور القرار بخفض الدرجة تظل كما هى دون المساس بها حيث أنه

لا يجوز تطبيق قرار الخفض على العامل بأثر رجعى ، وتحدد اقدميته فى الوظيفة الأدنى بمراعاة اقدميته السابقة فيها بالإضافة إلى المدة التي قضاها فى الوظيفة الأعلى ... وكذلك فيما يتعلق بحساب العلاوات الخاصة المستقبلية فإنه يتم حسابها على أساس راتبه وفقا للوظيفة الأدنى أما العلاوات السابق منحها قبل صدور القرار بخفض الدرجة تظل كما هى دون المساس بها .

مبدأ رقم (٢٥٣)

في شأن

مدى جواز توقيع الجزاء بالخصم من المرتب

على العامل المعار والذى حضر لأرض الوطن

ولم يتسلم العمل إلا قبل انتهاء الإجازة بيوم واحد

-

هذا الموضوع يحكمه نص الفقرة الثانية من المادة ٤٦ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى تنص على أنه « يجوز للعامل أن ينهى اعارته قبل انتهاء المدة المرخص له بها وفى هذه الحالة يجب عليه العودة الى الجهة المعار منها خلال شهر من تاريخ انتهاء إعارته وتسوى هذه المدة من رصيد اجازاته الاعتيادية فإذا لم يكن رصيد اجازته يسمح بذلك اعتبرت اجازة بدون أجر ولا تدخل مدة الاعارة فى حساب رصيد العامل من الإجازات السنوية المستحقة له » .

وفى ضوء ما تقدم فإنه يكتفى بالجزاء الموقع على العامل لمخالفته لشروط الإجازة وتحسب مدة غيابه اجازة بدون مرتب وتدخل ضمن مدة خدمته لأنها منحت له بناء على قرار صحيح .

المعادلات الدراسية

مبدأ رقم (٢٥٤)

فى شأن

تحديد الدرجة المالية

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة أمين شرطة ثان

-

الأصل أن معادلة درجات الكادرات الخاصة بدرجات الكادر العام تتم وفقًا لعدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قربًا للوضع الوظيفى للعامل المنقول من كادر خاص ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية المقررة للدرجة السابقة بالكادر الخاص والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية .

وفى ضوء ذلك سبق أن ارتأت الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٦/٤/٢ أن الدرجة المالية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة أمين شرطة ثان هى الدرجة الرابعة .

مبدأ رقم (٢٥٥)

فى شأن

الدرجة المالية المعادلة

لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة « ب »

عند النقل إلى إحدى وظائف الكادر العام

-

الأصل أن هناك عدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قربًا للوضع الوظيفى للمنقول من كادر خاص ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية للدرجة السابقة والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية وهدف المشرع من النقل وضوابطه العامة هى التى ترشح أعمال أحد هذه المعايير فى حالة

معينة دون الأخرى ، ومناط الأخذ بمعيار معين هو ألا يترتب على تطبيقه إلحاق ضرر بالعامل نتيجة نقله ، وألا يؤدى ذلك إلى ترقيته لحصوله على درجة أعلى مما هو مستحق فعلاً .

(وذلك وفقًا لفتوى الجمعية العمومية بجلستيها المنعقدتين فى ١٩٨٦/٢/٥ « ملف رقم ٨٦/٦/٣١٠ » ١٩٨٦/٤/٢ « ملف رقم ٨٦/٦/٥/٣ ») .

وقد انتهت فتوى إدارة الفتوى لوزارات الثقافة والإعلام والسياحة والقوى العاملة « ملف رقم ٦٣٤/٣/٣٦ » المؤرخة ١٩٩٤/١١/٢٤ إلى أن الدرجة المعادلة بالكادر العام لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة « ب » المنقول منها المعروضة حالته إلى وظيفة غير قضائية هى درجة مدير عام من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

وفى ضوء ما تقدم فإن الدرجة المالية المعادلة لوظيفة رئيس محكمة ابتدائية من الفئة « ب » هى درجة مدير عام من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (كبير باحثين - كبير إخصائيين بحسب الأحوال) .

مبدأ رقم (٢٥٦)
في شأن
تقييم شهادة المشاة
وعما إذا كانت تعادل مؤهلا متوسطا من عدمه

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الرابعة من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ بشأن تقييم الشهادات العسكرية فوق المتوسطة والمتوسطة وتنص على أنه (يشترط لحصول الفرد على إحدى الشهادات المبينة فى الجدول رقم (٢) المرفق ما يأتى :

١ - أن يتطوع للخدمة بعد حصوله على شهادة إتمام الدراسة الإبتدائية القديمة و الإعدادية العامة أو أى شهادة أخرى معادلة .

٢ - أن يلتحق بالمنشآت التعليمية العسكرية وتمضى ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ

التحاقه بما فى ذلك مدة الدراسة التى انتهت بنجاح مستبعدا مدة التقصير وأن يحصل فى نهاية الخدمة على شهادة قدوة حسنة .

الجدول رقم (٢) الشهادات العسكرية المتسوطة المرفق بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤حيث نص على أنه (تمنح هذه الشهادات للأفراد المتطوعين بالإعدادية أو الإبتدائية نظام قديم بشرط قضاء فترة التدريب بالمنشآت التعليمية بنجاح وقضاء مدة مكملة لمدة التدريب تعادل فى مجموعها ثلاث سنوات خدمة حسنة .

وبناء عليه فإن شهادة المشاة الحاصل عليها العامل بعد قضاء فترة التدرب بالمنشآت التعليمية بنجاح وقضاء مدة مكملة لمدة التدريب تعادل فى مجموها ثلاث سنوات خدمة حسنة والمسبوقة بالإعدادية أو الإبتدائية نظام قديم تعادل مؤهلا متوسطا .

مبدأ رقم (٢٥٧)

فى شأن

تحديد الدرجة المالية

بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعادلة لرتبة مقدم قوات مسلحة

-

الأصل أن معادلة درجات الكادرات الخاصة بدرجات الكادر العام تتم وفقًا لعدة معايير يمكن الاستهداء بها للوصول إلى أكثر درجات الكادر العام قربًا للوضع الوظيفى للعامل المنقول من كادر خاص إلى الكادر العام ومن بين هذه المعايير متوسط مربوط الدرجة والمزايا الوظيفية المقررة للدرجة السابقة بالكادر الخاص والدرجة المحددة بالكادر العام ومقدار العلاوة الدورية .

* وحيث أن بداية ربط الدرجة الثانية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (٧٠ جنيهًا) ونهاية الربط (١٥٩ جنيهًا) وفئة العلاوة الدورية تكون (٤ جنيهات حتى يصل المرتب إلى ٧٣ جنيهًا ثم تصبح بعد ذلك ٥ جنيهات) وأن بداية ربط رتبة مقدم بالقوات المسلحة (٩٠ جنيهًا

ونهاية الربط ١٤٩ جنيهًا وفئة العلاوة الدورية ٥ جنيهات) فمن ثم تكون الدرجة الثانية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هى الأقرب إلى رتبة مقدم بالقوات المسلحة وعليه فإن رتبة مقدم بالقوات المسلحة تعادل الدرجة الثانية من درجات القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مبدأ رقم (٢٥٨)

في شأن

معادلة شهادة البكالوريوس من كلية التربية النوعية

-

صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٣٣٨ باعتماد توصية لجنة المعادلات بتاريخ ١٩٩٣/٧/٢٨ بمعادلة درجة الليسانس أو البكالوريوس التى تمنحها كليات التربية النوعية التى كانت تابعة لوزارة التعليم العالى بجمهورية مصر العربية ونقلت تبعيتها حاليا إلى الجامعات المصرية بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٩ لسنة ١٩٩٨ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات بدرجة الليسانس أو البكالوريوس التى تمنحها الجامعات المصرية من كليات التربية فى الشعب الدراسية المناظرة .

مبدأ رقم (٢٥٩)

في شأن

تقييم شهادة بكالوريوس السياحة والفنادق قسم الإرشاد السياحى التي يمنحها المعهد العالى للسياحة والفنادق جامعة السادس من أكتوبر

-

صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٢٤٥ بتاريخ ١٩٩٧/١١/١٨ بتعديل قراره رقم ٩٢ بتاريخ ١٩٩٦/١/١٨ بند رقم (٤٣) ليصبح على النحو التالى :

« معادلة درجة البكالوريوس شعبة الإرشاد السياحى التى يمنحها المعهد العالى للسياحة والفنادق بمدينة السادس من أكتوبر التابع لوزارة التعليم العالي بدرجة البكالوريوس فى الإرشاد السياحى التى تمنحها الجامعات المصرية من كليات السياحة والفنادق » .

مبدأ رقم (٢٦٠)

فى شأن

تحديد التاريخ الذى يعتد به للحصول على مؤهل من الدرجة الجامعية الأولى والمؤهلات الأعلى منها

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «٧٣» من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التى تنص على أنه يتحدد تاريخ منح الدرجة العلمية بتاريخ اعتماد مجلس الكلية لنتيجة الامتحان الخاص بهذه الدرجة .

وعليه فإن تاريخ اعتماد النتيجة من مجلس الكلية هو التاريخ الذى يتخذ أساسًا للحصول على المؤهل الدراسى (الدرجة الجامعية الأولى) .

وتنص المادة «٩٢» من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أن « تمنح مجالس الجامعات بناء على اقتراح مجالس الكليات المختصة دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه ...... » .

وعليه فإنه بالنسبة للمؤهلات الأعلى من الدرجة الجامعية الأولى (دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه فيعتد باعتماد مجلس الجامعة لتحديد تاريخ الحصول على هذه الدرجات .

مبدأ رقم (٢٦١)

فى شأن

مدى إمكانية اعتبار العاملين الحاصلين على الشهادات العسكرية والمعاملين بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ والمطبق بشأنهم نص المادة السادسة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ من الحاصلين على مؤهلات متوسطة من عدمه

-

المؤهلات الدراسية الواردة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ والمؤهلات

الدراسية المضافة إليها سابقًا بمقتضى الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ هي :

أ ـ الشهادات العسكرية فوق المتوسطة التي توقف منحها :

والواردة بالجدول رقم « ١ » الملحق بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ المتضمن أن « يمنح هذه الشهادات للأفراد المتطوعين من الحاصلين على الثانوية أو ما يعادلها بشرط قضاء مدة سنتين بما فيها مدة التدريب بالمنشآت التعليمية خالية من مدد التقصير خدمة حسنة » .

ب ـ الشهادات العسكرية المتوسطة التي توقف منحها :

والواردة بالجدول رقم « ٢ » الملحق بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ المتضمن أن « تمنح هذه الشهادات للأفراد المتطوعين بالإعدادية أو الابتدائية نظام قديم بشرط قضاء فترة التدريب بالمنشآت التعليمية بنجاح وقضاء مدة مكملة لمدة التدريب تعادل في مجموعها ثلاث سنوات خدمة حسنة » .

وحيث تنص المادة (٨) من قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٥ بتقييم المؤهلات الدراسية تنفيذًا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون تصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام (تعتمد الشهادات والمؤهلات الدراسية أقل من المتوسطة « شهادة إتمام الدراسة الابتدائية النوعية وشهادةإتمام الدراسة الإعدادية أو ما يعادلها الآتي ذكرها فيما يلي للتعيين وفقًا للفئة «١٦٢/٣٦٠») .

١ ـ ....

٢ ـ شهادة إتمام الدراسة بالمدارس الإعدادية) .

وبناء عليه فإن الحاصلين على الشهادات العسكرية والعاملين بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٤ طالما إنهم حصلوا على الإعدادية وقضوا فترة التدريب طبقًا للجدول المرفق بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ فإنهم يعتبرون حاصلون على مؤهل متوسط .

تحديد سن المعاش وإنهاء الخدمة

مبدا رقم (٢٦٢)

في شأن

الاثر المترتب على عدم انذار العامل المنقطع عن عمله وفقا لحكم المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على انهاء خدمته

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذى ينص على أنه (يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ - اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم ....

٢ - إذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله منه الإدارة اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة ...

وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية) .

وحيث أن مؤدى نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قضت بإنذار العامل كتابة بعد انقطاعه عن العمل وهو اجراء جوهرى يقصد به أن تستوثق جهة الإدارة من مدى اصرار العامل على تركه للعمل وعزوفه عنه ، وفى ذات الوقت اعلانه بما يراد اتخاذه حياله من إجراءات بسبب انقطاعه عن العمل وتمكينا له من ابداء عذره قبل اتخاذ الاجراءات . ولئن كان الأمر كذلك إلا أن هذا الإجراء ليس مقصودا لذاته وإنما الهدف منه أن تتبين جهة الإدارة مدى اصرار العامل على تركه لعمله وهو الوظيفة ، وهو بذلك يمثل ضمانة ، وأن اغفاله يمثل اهدارا للضمانة، إلا أنه إذا كشفت ظروف الإنقطاع عن العمل بذاتها أن العامل لديه نية هجر الوظيفة والعزوف عنها بما لا يحتمل الجدل فإن الإصرار على القول بضرورة الانذار فى هذه الظروف لا مبرر له ولا جدوى معه ومن ذلك مثلا انقطاع العامل انقطاعا متصلا مدة طويلة من الزمن دون ان يحاول فيها الإتصال بجهة الإدارة أو يخاطبها بما يفيد وجود اعذار تبرر له

سبب الإنقطاع ، فإنه من المفروض عقلا ومنطقا ووفقا لطبائع الأمور أن العامل فى هذه الحالة يتوافر لديه النية فى ترك الوظيفة . فالإنقطاع زمنا طويلا غير مألوف فى عرف الإنقطاع الوظيفى المقبول دليل على نيته على هجر الوظيفة وتركها وهذا هو الهدف والقصد من الانذار فى حسم الشكل فى تأويل مسألة الإنقطاع حيث اصبح القصد من الانقطاع فى هذه الحالة واحدا ومن ثم تخرج مثل هذه الحالات من ضرورة وجوب الانذار لوضوح دلالة الانقطاع على نية هجر الوظيفة .

وتكون القرارات الصادرة فى مثل هذه الحالات صحيحة ومتفقة مع القانون وهو ما أكده حكم المحكمة الإدارية لوزارة التربية والتعليم الصادر بجلسة ٢٠٠١/٣/١٩ فى الدعوى رقم ٢٥٤ لسنة ٤٦ ق .

مبدأ رقم (٢٦٣)

في شأن

تحديد سن الإحالة للمعاش للحاصلين على الإجازة العالية فى الدراسات الإسلامية والعربية غير المسبوقة بالثانوية الأزهرية

-

بدراسة الموضوع بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة تبين أنه سبق أن صدر كتاب دورى الجهاز رقم ١٨ لسنة ١٩٨٣ متضمنا أن شهادة الإجازة العالية فى الدراسات الإسلامية والعربية معادلة لشهادة العالمية المؤقتة أو العالمية على النظام القديم ومن ثم فإن العاملين الحاصلين على شهادة الإجازة فى الدراسات الإسلامية والعربية الغير مسبوقة بالثانوية الأزهرية يحالون إلى المعاش فى سن الخامسة والستين .

إلا أن الجهاز قد حسم هذا الموضوع بصدور الكتاب الدورى رقم ١ لسنة ١٩٩٧ الصادر فى ١٩٩٧/٤/١ بشأن تحديد المقصود بعلماء الأزهر فى تطبيق القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته بأنهم خريجو الأزهر فقط الحاصلين على الشهادة العالية وليس حملة (العالمية) الدكتوراه فقط ، وإن مناط الإستفادة من حكم الإحالة إلى المعاش فى سن الخامسة

والستين بالنسبة لجميع خريجى الأزهر يتطلب توافر الشروط الآتية :

أولا : بالنسبة لمن كان بالخدمة فى ١٩٧٣/٥/١٣ يشترط :

١ - سابقة الحصول على ثانوية الأزهر .

٢ - الوجود بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ (١٣/٥/١٩٧٣) .

ثانيا : بالنسبة لغير الموجودين بالخدمة فى ١٩٧٣/٥/١٣ .

يشترط أن يكون الإلتحاق بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التابعة له فى ٦/٧/١٩٦١ .

وعلى ما تقدم فإن العاملين الحاصلين على الإجازة العالية فى الدراسات الإسلامية والعربية غير المسبوقة بالثانوية الأزهرية يحالون إلى المعاش ببلوغهم سن الستين .

وتقع مسئولية التطبيق على عاتق الجهة الإدارية من واقع الثابت بملف خدمة العامل وبيان حالته الوظيفية .

مبدأ رقم (٢٦٤)

فى شأن

كيفية تحديد سن الإحالة إلى المعاش بالنسبة لعلماء الأزهر ومن فى حكمهم

-

سبق أن أصدر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ١ لسنة ١٩٩٧ الصادر فى ١٩٩٧/٤/١ بشأن تحديد المقصود بعلماء الأزهر فى تطبيق القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته بأنهم خريجو الأزهر الحاصلين على الشهادة العالية وليس حملة (العالمية) الدكتوراه فقط وأن مناط الإستفادة من حكم الإحالة إلى المعاش فى سن الخامسة والستين بالنسبة لجميع خريجى الأزهر يتطلب توافر الشروط الآتية :

أولا : بالنسبة لمن كان بالخدمة فى ١٩٧٣/٥/١٣ يتطلب توافر شرطين هما :

١ - سابقة الحصول علي ثانوية الأزهر .

٢ - الوجود بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ (١٣/٥/١٩٧٣) .

ثانيا : بالنسبة لغير الموجودين بالخدمة فى ١٣/٥/١٩٧٣ .

يشترط أن يكون الإلتحاق بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التابعة له فى ٦/٧/١٩٦١ .

ويستفيد علماء الأزهر ومن حكمهم بهذه الميزة ولو لم يكونوا معاملين وظيفيا بهذا المؤهل .

وتقع مسئولية التطبيق على عاتق الجهة الإدارية من واقع الثابت بملف خدمة العامل وبيان حالته الوظيفية .

مبدأ رقم (٢٦٥)

في شأن

تحديد سن إنتهاء الخدمة

بالنسبة للموظفين والعمال والإستثناءات الواردة عليه

-

الأصل أن تنتهى خدمة العامل عند بلوغه سن الستين وفقا لحكم المادة (٩٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد ورد الإستثناء على ذلك فى القوانين أرقام ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين والقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها الدائمين والقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي حيث يتطلب المشرع لإفادة العامل من ميزة البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين فى تطبيق أحكام القوانين السابقة ما يلى :

١ - أن يكون من موظفى الدولة ومستخدميها وعمالها الدائمين وليس من العاملين المعينين بمكافآت شاملة أو بصفة مؤقتة الموجودين بأى من هذه الصفات فى ١/٣/١٩٦٠ أو فى

١٩٦٠/٥/١ وذلك بالنسبة لتطبيق أحكام القانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ أو فى ١٩٦٣/٦/١ بالنسبة لتطبيق أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

٢ - أن تكون لوائح توظفهم فى التواريخ المذكورة تقضى ببقائهم بعد سن الستين .

ويتولد لمن له حق البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين فى ظل أحكام القانونين رقمى ٣٦ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ لتوافر الشروط السابقة مركز قانونى ذاتى يستصحبه فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ولو تغير مركزه القانونى .

وتقع مسئولية التطبيق على مسئولية الجهة الإدارية على ضوء الثابت بملف خدمة العامل وبيان حالته الوظيفية .

مبدأ رقم (٢٦٦)

في شأن

مدى جواز انهاء خدمة العامل فى حالة الانقطاع التالى على عدم الموافقة على تجديد إجازته

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة وفقا للقواعد التى تتبعها .

كما تنص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية :

١ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل

أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت أعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٢ - إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة تعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لإكتمال هذه المدة .

وفى الحالتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

وفى ضوء ما تقدم فإذا تقدم العامل بطلب إجازة بدون مرتب ولم يصدر بها قرار من السلطة المختصة وانقطع واتبع فى شأنه أحكام المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإن خدمته تكون منتهية بقوة القانون من اليوم التالى لاكتمال مدة الانقطاع دون حاجة لصدور قرار بإنهاء الخدمة إذا لم تتخذ ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للإنقطاع .

مبدأ رقم (٢٦٧)

فى شأن

مدى جواز سحب قرار إنهاء الخدمة إذا ما انتفت نية الاستقالة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٩) البند رقم «١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المستبدلة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ والتى تنص على أن « يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ، ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ، ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص » .

ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال .

وعليه فإذا قدم العامل أوراق تجديد إجازته الوجوبية لمرافقة زوجته فى المواعيد المحددة قانونًا وتمت الموافقة عليها وسلمت إلى مسئول الإجازات الذى تقاعس عن اتخاذ الإجراءات

المطلوبة لاستصدار قرار بالموافقة على تجديد الإجازة الوجوبية الأمر الذى ترتب عليه صدور قرار بإنهاء خدمته بسبب الانقطاع طبقًا لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، فإذا تظلم العامل من القرار الصادر بإنهاء خدمته فى المواعيد القانونية فلا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة واعتباره كأن لم يكن لأن انقطاع العامل عن عمله الذى يترتب عليه إنهاء خدمته هو عمل إرادى يفترض فيه المشرع اتجاه نية العامل لإبداء رغبته فى عدم الاستمرار بالعمل مما رتب عليه المشرع إنهاء خدمته بعد مراعاة اتخاذ الإجراءات الواجب اتباعها فى هذا الشأن فإذا ما انتفت هذه النية تجاه العامل وكان هناك خطأ من جهة الإدارة فلا مانع من سحب قرار إنهاء الخدمة .

مبدأ رقم (٢٦٨)

فى شأن

أثر الانقطاع وتوجيه الإنذار

وعدم اتخاذ الإجراءات خلال شهر من تاريخ الانقطاع على إنهاء الخدمة

-

هذا الموضوع تحكمه المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد استقر الرأى أن العامل المنقطع والذى تم إنذاره وفقًا لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - إذا لم تتخذ الجهة الإدارية الإجراءات التأديبية ضده خلال الشهر التالى لانقطاعه ، يعتبر ذلك بمثابة ارتضاء من جانبها لإنهاء العلاقة الوظيفية ويتم الإنهاء فى هذه الحالة بقوة القانون دون حاجة إلى صدور قرار بذلك وإذا صدر هذا القرار يكون قرارًا تنفيذيًا للكشف عن إنهاء الخدمة الذى تم بقوة القانون .

مبدأ رقم (٢٦٩)

فى شأن

مدى جواز تأثير الفصل من العمودية

وفقا لقانون العمد والمشايخ على إنهاء العلاقة الوظيفية للعامل

-

إن صدور قرار بفصل العامل الذى يشغل وظيفة عمدة لإخلاله بواجب وظيفة العمودية ،

لا يؤثر على العلاقة الوظيفية التى تربطه بالجهة الإدارية ، وإنما يتحدد أثرها فقط على وظيفة العمودية ، ولا تنتهى علاقته الوظيفية إلا بتحقق أحد الأسباب الموجبة لانتهائها قانونًا ، فإذا ما صدر قرار بفصل أحد العاملين من العمودية ، ثم بلغ السن القانونية للإحالة إلى المعاش من وظيفته الأصلية فى تاريخ لاحق على هذا الفصل ، اعتبرت خدمته منتهية بالإحالة إلى المعاش .

مبدأ رقم (٢٧٠)

في شأن

إستفادة أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

من أحكام الإستقالة التيسيرية المنصوص عليها فى المادة ٩٥ مكررا

و٩٥ مكررا(١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة رقم ٩٥ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تضمنت جواز إحالة العامل الذى لا تقل سنه عن ٥٥ سنة بناء على طلبه إلي المعاش والمادة ٩٥ مكررا(١) التى تضمنت إحالة العامل إلى المعاش الذى تقل سنه عن ٥٥ سنة بسبب قيامه بمشروع إنتاجى .

وبالنسبة لمدى إستفادة أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لأحكام المادتين المشار إليهما فإن إفتاء مجلس الدولة قد استقر على استدعاء الأحكام التى ترصدها أنظمة التوظف العامة وإنزالها على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى تلك القوانين أو القرارات متى كانت لا تتعارض مع نصوصه أو تتعارض وطبيعة الوظائف التى تحكمها .

ولما كان قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لم يرد به نصوص مماثلة للمادة ٩٥ مكررا ، ٩٥ مكررا (١) فإنه إعمالا للمادة ٢٤ من القانون المذكور والتى نصت على أن

يعمل فيما لم يرد فيه نص فى هذا القانون بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام على حسب الأحوال فإن العاملين بالإدارات القانونية يفيدون من أحكام المادتين ٩٥ مكررا ، ٩٥ مكررا (١) متى توافرت فى شأنهم الشروط والضوابط الواردة بهما .

مبدأ رقم (٢٧١)

في شأن

الإجراءات الواجب اتخاذها فى حالة الإنقطاع عن العمل

-

* يعتبر العامل مقدما استقالته بسبب الإنقطاع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو أكثر من ثلاثين يوما متقطعة وفقا لحكم المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويدخل فى الإختصاص الوظيفى المباشر لمديرى شئون العاملين المختصين بكل وحدة أو من يقوم مقامهم توجيه الإنذار الكتابى إلى العامل المنقطع على آخر عنوان ثابت بملف خدمته وعلى أن يذكر صراحة فى الإنذار التنبيه على العامل بالعودة إلى العمل وأن الأثر المترتب على عدم العودة إنهاء الخدمة وإلا وقع المختص تحت طائلة المسئولية التأديبية .

ويكون توجيه الإنذار فى المواعيد التالية :

** فى حالة الإنقطاع لمدة أكثر من خمسة عشر يوما متصلة يكون الإنذار بعد خمسة أيام

** فى حالة الإنقطاع لمدة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة يكون الإنذار بعد عشرة أيام .

وفى الحالتين المذكورتين يتم إنهاء الخدمة على النحو التالى :

** فى حالة الإنقطاع المتصل وعدم العودة أو فى حالة العودة بعد الخمسة عشر يوما التالية لمدة الإنقطاع تنتهى خدمة العامل المنقطع بقوة القانون دون حاجة الى صدور قرار حتي ولو قدم عذرا .

** فى حالة الإنقطاع المدة غير المتصلة تعتبر خدمة العامل منتهية من اليوم التالى لإكتمال المدة بقوة القانون دون حاجة إلي صدور قرار .

** أن إنهاء خدمة العامل فى أحوال المادة (٩٨) يستند إلى قرينة الاستقالة الضمنية المبنية على افتراض عزوف العامل عن الاستمرار فى الخدمة ولا يعتبر ذلك خطأ تأديبيا ، الأمر الذى لا يستوجب اتخاذ أى إجراء تأديبى بسبب الإنقطاع .

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ونص فى المادة (٦٦) من هذه اللائحة على أنه :

« يعتبر العامل مقدما استقالته بسبب الإنقطاع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو أكثر من ثلاثين يوما متقطعة وفقا لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويجب على مدير شئون العاملين المختص بكل وحدة أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسئولية التأديبية توجيه إنذار كتابى إلى العامل المنقطع على آخر عنوان ثابت بملف خدمته يذكر فيه صراحة التنبيه على العامل بالعودة إلى العمل وإلا انتهت خدمته .

ويكون توجيه هذا الإنذار فى المواعيد التالية :

١ - فى حالة الإنقطاع لمدة أكثر من خمسة عشر يوما متصلة يكون الإنذار بعد خمسة أيام .

٢ - فى حالة الإنقطاع لمدة أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة يكون الإنذار بعد عشرة أيام .

وفى الحالتين المذكورتين يتم إنهاء الخدمة على النحو التالى :

أ - فى حالة الانقطاع المتصل وعدم العودة أو فى حالة العودة بعد الخمسة عشر يوما التاليـة لمدة الانقطاع تنتهى خدمة المنقطع بقوة القانون دون حاجة إلى صدور قرار بذلك .

ب - فى حالة الانقطاع المدة غير المتصلة تعتبر خدمة العامل منتهية من اليوم التالى لاكتمال المدة بقوة القانون دون حاجة الى صدور قرار بذلك .

ولا يعتبر الانقطاع الموجب لإنهاء الخدمة فى هذه الأحوال مخالفة تأديبية تستوجب اتخاذ أى إجراء تأديبى » .

مبدأ رقم (٢٧٢)

في شأن

تحديد الوثيقة التى يعتد بها

عند إنتهاء الخدمة بسبب الإحالة الى المعاش

—

تحديد سن العامل فى مسائل التوظف يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق الموظف وبالتالى فإنه متى تم تحديد هذه السن عند إبتداء الخدمة بوثيقة تعيينه كشهادة الميلاد أو صورة منها مستخرجة من سجلات المواليد أو بقرار من القومسيون الطبى فإن العامل يعامل عند إنتهاء خدمته على أساس الوثيقة التى قدمها إبتداء كمسوغ للتعيين ولا يعتد فى هذا الشأن عند انتهاء الخدمة بمسوغ آخر حتى ولو كان رسميا .

فإذا ما بدأت العلاقة الوظيفية على أساس قرار من القومسيون الطبى العام حدد سنا معينا للعامل عند دخوله الخدمة عومل بهذه الوثيقة عند إنتهائها ولا يقبل منه التقدم بشهادة ميلاد مغايرة فى تحديد السن عند انتهاء الخدمة .

مبدأ رقم (٢٧٣)

في شأن

مدى أحقية العامل الذى حكم ببقائه فى الخدمة

حتى سن الخامسة والستين فى صرف الفرق بين ما تقاضاه عند سن الستين

من مقابل نقدى لرصيد الإجازات وما يستحقه ببلوغه سن الخامسة والستين

—

إذا صدر للعامل حكم بإلغاء قرار إنهاء الخدمة على سن الستين وأحقيته فى البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين فإن مدة خدمته تعد متصلة ويتعين رد المبالغ التى صرفت له كمقابل نقدى للإجازات لكونها صرفت بغير وجه حق على أن يستحق صرفها فى هذه

الحالة عند بلوغ العامل السن القانونى فى الخامسة والستين .

فإذا كان العامل قد صرف المقابل النقدى لرصيد الإجازات الإعتيادية عند إنهاء خدمته على سن الستين وصدر الحكم بأحقيته بالبقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين وكان العامل قد بلغ هذه السن فعلا فيتم عمل مقاصة قانونية بين المقابل النقدى الذى تم صرفه له عند انتهاء خدمتة لأول مرة على سن الستين وبين المستحق له قانونا عند بلوغه سن الخامسة والستين .

مبدأ رقم (٢٧٤)

فى شأن

مدى صحة القرار الصادر بإنهاء خدمة أحد العاملين

للانقطاع خلال فترة حبسه على ذمة أحد القضايا وصدر الحكم ببراءته

-

الموضوع يحكمه نص المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن يعتبر العامل مقدمًا استقالته إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يومًا .

ولما كان انقطاع العامل عن عمله بدون إذن هو عمل إرادى افترض فيه المشرع اتجاه نية العامل إلى إبداء رغبته فى عدم الاستمرار بالعمل مما رتب عليه المشرع إنهاء خدمته بعد مراعاة اتخاذ الإجراءات الواجب اتباعها فى هذا الشأن وإنه فى حالة ما إذا قامت بين العامل وإرادته قوة قاهرة حالت بينه وبين الاختيار لحضوره لمقر عمله فإنه فى هذه الحالة لا يعتبر العامل منقطعًا ، إذ الانقطاع يتطلب إرادة والقوة القاهرة قد حالت بين العامل وإرادته .

ومن ثم فإن القرار الصادر من جهة الإدارة بإنهاء خدمة العامل بسبب الانقطاع والذى تكشف لها رسميًا أن ذلك الانقطاع بسبب قوة قاهرة يكون قرارًا منعدمًا لفقد ركن السبب ولا يتحصن بمضى المدة ولا يعتبر العامل منقطعًا فى هذه الحالة وفقًا لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه إلا اعتبارًا من تاريخ زوال القوة القاهرة التى حالت بينه وبين الذهاب لعمله .

وعليه فالعامل المحبوس على ذمة أحد القضايا التى صدر الحكم فيها ببراءته إذا ثبت أن الفترة التى اعتبرتها جهة عمله انقطاع وأنذرته بإنهاء خدمته وأنهيت خدمته فعلاً بسبب الانقطاع فإن قرار إنهاء خدمته يكون مفتقداً لركن السبب بما ينحدر به لمرتبة الانعدام ولا تلحقه أى حصانة ويتعين إعادته للعمل باعتبار قرار إنهاء خدمته كأن لم يكن . ويعتبر فى مدة الحبس الاحتياطي موقوفًا عن العمل بقوة القانون .

مبدأ رقم (٢٧٥)

في شأن

مدى جواز استمرار العامل فى العمل بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة وكيفية معاملته خلال هذه المدة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى تنص على أن " تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الإجتماعى والقوانين المعدلة له ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .

كما تحكمه المادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التى تنص على أن يكون للمؤمن عليه الحق في الإستمرار فى العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة " .

ومفاد ذلك أن الأصل إنتهاء الخدمة ببلوغ العامل سن الستين وذلك بمراعاة ما هو مقرر بقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ سنة ١٩٧٥ « مع مراعاة الإستثناءات الواردة على هذا الأصل وأن قانون التأمين الإجتماعى الذى أشار إليه قانون العاملين المدنيين بالدولة قد قرر – لإعتبارات معينة تتعلق بنظام التكافل الإجتماعى وتمشيا مع سياسة الدولة فى مد مظلة التأمين لجميع المواطنين – استمرار المؤمن عليه الذى تنتهى مدة خدمته دون استكمال المدة

الموجبة لإستحقاقه معاش الشيخوخة ١٢٠ شهرا فى العمل أو التحاقه بعمل جديد لاستكمال هذه المدة .

كما رخص لصاحب العمل بإنهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه السن المقررة أو بعد ذلك على أن يلتزم بأداء الاشتراكات المستحقة عنه عن المدة الباقية الموجبة لاستحقاقه المعاش وفى هذه الحالة يعفى المؤمن عليه من أداء الإشتراكات المستحقة عنه » .

ومن حيث أنه لما كان الأصل أن خدمة العامل تنتهى ببلوغه السن المقررة وأن جواز استمرار المؤمن عليه فى العمل طبقا لحكم المادة ١٦٣ من قانون التأمين الإجتماعى المشار إليه هو استثناء من هذا الأصل قصد به تحقيق غاية معينة وكان المشرع قد سكت عن تحديد المعاملة الوظيفية للعامل خلال فترة الإستمرار ومن ثم يتعين تحديد وضعه الوظيفى خلال هذه الفترة بأن يتمتع بجميع الحقوق والمزايا المقررة بقانون العاملين المدنيين بالدولة من ناحية استحقاق العلاوات والترقيات ، ولا يستحق المقابل النقدى عن رصيد الإجازات الإعتيادية إلا عند إنتهاء مدة الإستمرار بالشروط والضوابط المقررة لذلك .

مبدأ رقم (٢٧٦)

في شأن

مدى صحة قرار انهاء خدمة المرخص له بإجازة بدون مرتب للتعاقد الشخصى ولم يقم بتجديد الإجازة الخاصة بعد انتهائها رغم انذاره على عنوانه بالداخل

-

إذا تم الترخيص للعامل بإجازة - ولم يقم بتجديد الإجازة وتم إنذاره على عنوانه بالداخل بعد انتهاء الإجازة الخاصة تطبيقا للمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لإستلام العمل أو القيام بتجديد الإجازة وصدر قرار بإنهاء خدمته وعند عودته من الخارج طلب اعادة تعيينه بعد انقضاء اكثر من ٦٠ يوما على تاريخ الإنقطاع .

فإنه ومن حيث أن هذا الموضوع تحكمه المادة (٢٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وإذ صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ بتعديل اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفى ضوء حكم المادة (٦٧) من هذه اللائحة - لا يجوز إعادة تعيين العامل فى الحالة المعروضة لإنقضاء المدة المحددة وهى (٦٠) يوما من تاريخ الإنقطاع أو توافر السبب الموجب لإنتهاءالخدمة إلا أنه يمكن النظر فى تعيينه تعيينا مبتدأ عند الإعلان عن شغل الوظائف المصرح بالتعيين عليها إذا توافرت الشروط .

مبدأ رقم (٢٧٧)
فى شأن
مدى جواز سحب قرار إنهاء الخدمة الصحيح والأثر المترتب على عدم السحب

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ والتى تقضى بأنه « يجوز للعامل الذى انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يومًا من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء خدمته » .

وفى حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للنظر فى الإفراج عن إحدى الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكار والتى يجوز إعادة تعيينه عليها فى ضوء الاحتياجات الفعلية ، ولا يتم اتخاذ أى إجراء من إجراءات إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التى يعاد التعيين عليها .

ومن ثم فإن قرار إنهاء خدمة العامل بسبب قبول استقالته ، وقد صدر صحيحًا فإنه لا يسحب حيث لا يرد السحب على القرارات الصحيحة ولا سبيل إلى إعادة تعيينه طبقًا للمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إلا باتباع ما ورد بالمادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٠٧ لسنة ١٩٩٩ على النحو السابق .

مبدأ رقم (٢٧٨)

في شأن

مدى جواز انهاء خدمة العامل

المحتفظ له بوظيفته بسبب هروبه من الخدمة العسكرية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٣ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ التى تقضى بأنه يجب على الجهات الحكومية ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة ووحدات القطاع العام أيا كان عدد العاملين فيها الاحتفاظ لمن جند من العاملين بوظيفته أو بعمله أو بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهى من أداء الخدمة العسكرية والوطنية على أن يعاد العامل الى هذه الوظيفة أو العمل متى طلب ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسريحه من الخدمة .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٧٢/٢/٩ إلى أن الهروب من الخدمة العسكرية يعتبر من الجرائم المخلة بالشرف وبالحكم فيها تنتهى خدمة العامل المدنية بقوة القانون إذا كانت العقوبة مقيدة للحرية وغير موقوف تنفيذها . وعليه فإن الإحتفاظ بالوظيفة منوط بكون العامل مجندا عملا بحكم المادة ٤٢ المشار إليها أما إذا ثبت أنه هاربا من الخدمة العسكرية فإن الإلتزام بالإحتفاظ بالوظيفة لا يكون له أساس حيث أن الإحتفاظ يدور مع سببه وجودا وعدما ومن ثم لا يجوز استمرار الإحتفاظ للمجند بالوظيفة إذا ثبت أنه أصبح هاربا من الخدمة وفى هذه الحالة تنتهى خدمته من تاريخ هروبه باعتبار أن جريمة الهروب من الخدمة العسكرية من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وتنهى العلاقة الوظيفية بقوة القانون .

مبدأ رقم (٢٧٩)

فى شأن

مدى تحصن القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل للانقطاع

الذى تظلم منه لجهة عمله ولم يبت فيه إلا بعد مضى أكثر من ستين يوماً

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة (٢٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

ومفاد هذه النصوص أن المشرع نظم طرق الطعن فى القرار الإدارى وحدد مواعيد هذا الطعن بحيث إذا لم يقم العامل بالطعن خلال هذه المواعيد تحول القرار الباطل إلى قرار صحيح وامتنع سحبه عن طريق الإدارة أو إلغائه عن طريق القضاء .

فالعامل الذى علم بقرار إنهاء خدمته وتظلم خلال ستون يومًا من تاريخ تحقق علمه ، إذا لم ترد عليه الجهة الإدارية سلبًا أو إيجابًا ومضى على تاريخ تقدمه بتظلمه ستون يومًا دون رد اعتبر ذلك بمثابة رفض ضمنى لتظلمه وعليه إقامة دعواه أمام المحكمة خلال ستون يومًا من تاريخ الرفض الضمنى .

فإذا لم يتبع العامل هذه الإجراءات والمواعيد تحصن القرار الصادر بإنهاء خدمته للانقطاع - ولا يكفى فى هذا الصدد مجرد التظلم فقط ، أو أن ترد الجهة الإدارية على التظلم بعد فوات ميعاد الرد على التظلم باعتبار أن الالتزامين متقابلين .

مبدأ رقم (٢٨٠)

في شأن

كيفية حساب المدة من تاريخ وضع العامل نفسه

تحت تصرف جهة الإدارة وحتى تاريخ تسلمه العمل

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن يعتبر العامل مقدما لإستقالته إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما

متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الإنقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك .

وعليه فإن المدة التى وضع العامل فيها نفسه تحت تصرف جهة الإدارة إلا أنها لم تسلمه العمل بسبب عرض حالته على الشئون القانونية لا يستحق عنها أجرا حيث أنه لم يؤد عملا خلالها باعتبار أن الأجر مقابل العمل وإنما يمكن للسلطة المختصة بما لها من سلطة تقديرية حسابها من رصيد إجازاته إذا كان يسمح بذلك ويمنح تعويضا عنها وليس أجرا باعتبار أن الأجر مقابل العمل .

شغل الوظائف القيادية
طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

مبدأ رقم (٢٨١)

في شأن

المقصود بالدراسات التى تعقدها كلية الدفاع الوطنى لأكاديمية ناصر العسكرية والتى تحل محل التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادتان (١١ و١٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والمعدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥ والتى أوجبت إيفاد المرشحين للوظائف القيادية للتدريب اللازم لشغل هذه الوظائف ، وعلى أن يتضمن البرنامج التدريبى بصفة خاصة الموضوعات والمواد التدريبية التى تنمى مهارات وخبرات القيادة لدى المتدربين ، وبما يحقق الأخذ بأساليب الإدارة الحديثة ونظم المعلومات والتعريف بدور الدولة فى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والوعى الكامل بمسئولية القيادات الإدارية فى تقديم الخدمات إلى المواطنين فى سهولة ويسر .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٤ لسنة ١٩٩٥ بإعتبار من اجتاز الدراسات التى تعقدها كلية الدفاع الوطنى التابعة لأكاديمية ناصر العسكرية أنه أدى التدريب اللازم لشغل الوظائف القيادية .

ونظرا إلى أن أكاديمية ناصر العسكرية تعد نماذج مختلفة من البرامج وتتنوع الموضوعات التى تتضمنها والمدد التى تقضى بهذه البرامج فإنه يلزم للإعتداد بإجتياز البرنامج الذى تعده الأكاديمية ويغنى عن التدريب لشغل الوظائف القيادية توافر شرطين :

١ - ألا تقل مدته عن شهر بإعتبار أن أقل مدة محددة لبرامج إعداد القادة لا تقل عن هذه المدة .

٢ - أن يتضمن البرنامج عددا من الموضوعات التى ورد النص عليها فى المادة (١٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ حتى يكون التدريب الذى تعده الأكاديمية متقاربا مع التدريب المقرر لشغل الوظائف القيادية .

ويلزم فى هذا الصدد أن يكون التدريب الذى تجريه الأكاديمية شاملا بعض الموضوعات التى تضمنتها المادة (١٤) سالفة الذكر وليس قاصرا على موضوع واحد فقط .

مبدأ رقم (٢٨٢)

في شأن

مدى جواز أن يتضمن تشكيل اللجان الدائمة للقيادات أحد المعينين بعقد / مؤقت أو مكافأة أو خبير وطنى أو عاملين من درجات أقل من درجة المرشح لشغل الوظيفة القيادية

-

هذا الموضوع يعالجه نص المادة السادسة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١الصادر باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ الذى ينص على أن يكون تشكيل اللجنة الدائمة للوظائف القيادية من درجة مدير عام أو الدرجة العالية ، وكذا اللجنة

الدائمة للوظائف القيادية من الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها من عدد فردى من الأعضاد لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة على أن يراعى فى اختيارهم أن يكونوا من بين الكفاءات المشهود لهم بالنجاح فى عملهم السابق والحالى وأن تتناسب درجاتهم الوظيفية مع درجات الوظائف المطلوب شغلها ، وهو ما يعنى أن تشكيل هذه اللجان يجب أن يكون من الشاغلين لدرجات دائمة ولا يصلح المعين بعقد مؤقت أو مكافأة أو خبيرا أن يكون عضوا بهذه اللجان خاصة وأن اختصاصاها عمل تنفيذى بطبيعته .

كما لا يجوز أن تشمل اللجان عاملين من درجات أقل من درجة المرشح لشغل الوظيفة القيادية أو أن يكون ترتيب أقدميتهم فى هذه الدرجة أحدث من المرشح لشغل الوظيفة .

مبدأ رقم (٢٨٣)
في شأن
تحديد السلطة المختصة بالنقل من وظيفة قيادية الى وظيفة قيادية أخرى فى ضوء القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية

—

النقل من وظيفة قيادية الى وظيفة قيادية اخرى داخل الوحدة يكون بقرار من السلطة المختصة (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة) - أما النقل من وظيفة قيادية الى وظيفة قيادية أخرى خارج الوحدة فيكون بقرار من رئيس مجلس الوزراء - وذلك تطبيقا للمادة الثانية من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية - ولم يفوض رئيس مجلس الوزراء في هذا الاختصاص .

مبدأ رقم (٢٨٤)

في شأن

مدى جواز شغل وظيفة قيادية

طبقا لاحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

فى ضوء ما أفاد به بعض الرؤساء من مآخذ تتعلق بكفاءة العامل الإدارية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة العاشرة من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ والتى تنص على أن « تقوم لجنة الوظائف القيادية المختصة بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التى تعرضها الأمانة الفنية ولها أن تجرى المقابلات والاختبارات التى تراها لازمة للتعرف على قدراتهم ويتم ترتيبهم وفقا لمجموع درجات كل منهم » .

كما نصت المادة ١١ من ذات اللائحة على أن « تقوم اللجنة المشار إليها بترشيح عدد من المتقدمين يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها لإيفادهم للتدريب اللازم لشغل هذه الوظائف وتعد اللجنة الترتيب النهائى للمتقدمين الذين اجتازوا التدريب بنجاح وفقا للدرجات التى حصل عليها كل منهم » .

كما نصت المادة ١٢ من اللائحة ايضا على أن " يتم التعيين فى الوظائف القيادية بحسب الأسبقية فى الترتيب النهائى للمتقدمين ووفقا للمادة السابقة " .

وعلى ذلك فإذا تم ترشيح العامل لشغل وظيفة مدير عام (الشئون المالية والإدارية) وجاء ترتيبه الأول وفقا لمجموع الدرجات التى حصل عليها كما تم اجتيازه التدريب اللازم لشغل هذه الوظيفة بنجاح كما جاء ايضا تقرير الرقابة الإدارية بصلاحيته فإن العامل فى هذه الحالة يكون مستوفيا لشروط شغل الوظيفة ولا يقدح فى ذلك ما أخذه عليه بعض الرؤساء بما يتعلق بكفاءته الإدارية وتوقيع بعض الجزاءات عليه ما دام تم محوها بعد ذلك .

إلا أن التعيين فى الوظيفة العامة رغم توافر الشروط من اطلاقات السلطة المختصة بالتعيين وهى وشأنها فى اصدار القرار من عدمه ، ولا يكتسب العامل الحق فى التعيين إلا بصدور هذا القرار حيث أن شروط الصلاحية وحدها لاتكفى لنشأة الحق .

مبدأ رقم (٢٨٥)

في شأن

مدى جواز تجديد تعيين شاغل الوظيفة القيادية المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية

▪

تنص المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه « لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته إحتساب اقدميته في الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ » .

و يعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ إيداع الأوراق وقرار الاتهام من النيابة الإدارية سكرتارية المحكمة التأديبية المختصة من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية .

ويعتبر العامل محالا للمحاكمة الجنائية من تاريخ تكليفه من قبل النيابة العامة بالحضور أمام المحكمة الجنائية ويترتب على اعتبار العامل محالا الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أثرين :

١ - عدم جواز قبول الاستقالة الصريحة أو الضمنية .

٢ - عدم جواز ترقيته أثناء مدة الإحالة .

ونظرا إلى أن التعيين فى الوظائف القيادية والتجديد لشغلها يأخذ حكم الترقية بإعتباره تعيينا متضمنا ترقية فإن إحالة العامل للمحاكمة التأديبية أو الجنائية يأخذ حكم المانع من التجديد بإعتباره يثير شبهات حول سلوك العامل ويدخل ذلك فى اختصاص اللجنة الدائمة للقيادات .

مبدأ رقم (٢٨٦)

في شأن

كيفية التعيين من قائمة الترشيح لشغل الوظائف القيادية طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ وعما إذا كان يلزم أخذ موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على ذلك

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادتان (١١ و ١٢) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والتى أوجبت قيام اللجنة القيادية بترشيح عدد من المتقدمين يتناسب مع عدد الوظائف المطلوب شغلها لإيفادهم للتدريب وتعد اللجنة الترتيب النهائى للمتقدمين الذين اجتازوا التدريب بنجاح وفقا للدرجات التى حصل عليها كل منهم ، ويتم التعيين فى الوظائف القيادية بحسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى للمتقدمين ، وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعيين بمضى سنة من تاريخ اعتماد قائمة الترشيح من السلطة المختصة ، يجوز التعيين من القائمة التى مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قائمة صالحة للترشيح منها وذلك خلال ستة أشهر التالية لإنقضاء السنة المذكورة .

وعليه فإن قائمة الترشيح تكون صالحة للتعيين منها خلال سنة من تاريخ اعتمادها من السلطة المختصة ، فإذا انقضت هذه المدة ولم تكن هناك قائمة أخرى صالحة للترشيح منها ، يكون للسلطة المختصة فى نطاق سلطتها الجوازية الترشيح للتعيين من هذه القائمة خلال مدة لا تجاوز ستة أشهر من انتهاء السنة .

ويلزم فى جميع الأحوال عند الترشيح للتعيين أخذ موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لإعادة تمويل الوظيفة الشاغرة التى خلت بإحالة شاغلها للمعاش حيث أصبحت وظيفة محتفظ بها على سبيل التذكار .

مبدأ رقم (٢٨٧)

في شأن

ضرورة مراعاة المواعيد القانونية للتجديد لشغل الوظائف المدنية القيادية

-

صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام ونص فى مادته الثانية على أنه :

« وتنتهى مدة تولى الوظيفة المدنية القيادية بانقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها .... » .

ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظيفة القيادية أو النقل منها طبقا للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الأقل » .

ونظرا لما لوحظ من عدم إلتزام بعض الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون من عرض إجراءات التجديد لشغل الوظائف القيادية فى الميعاد المنصوص عليه بالمادة الثانية من القانون المشار إليه ، أى قبل إنتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الأقل ، الأمر الذى يتطلب مراعاة هذه المواعيد المقررة وجوبا ، وإلا لن يتسنى الموافقة على إتمام التجديد .

مبدأ رقم (٢٨٨)

في شأن

الإعتداد بالتدريب لشغل وظيفة قيادية عند شغل وظيفة أخرى من ذات المستوى

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الخامسة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ واللائحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والذى أناط بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وضع برنامج متكامل لإعداد وتأهيل وتنمية خبرات ومهارات المرشحين لشغل الوظائف القيادية حسب مستوى كل منها (مدير عام - العالية - الممتازة)

ومتى كان ذلك فإن كل مستوى من مستويات الوظائف القيادية مقرر بالنسبة له تدريب يخصه وتختلف موضوعاته عن المستوي الآخر بحيث لا يصلح تدريب مستوى لمستوى آخر مغاير فإذا ما ألحق العامل بدورة تدريبية نتيجة ترشيحه عن طريق اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بجهة عمله واجتازها بنجاح وحصل على الشهادة الدالة على ذلك أصبح صالحا لشغل الوظيفة التى اجتاز التدريب لشغلها أو أى وظيفة أخرى فى ذات المستوى الوظيفى ، فإذا ما نقل إلى وظيفة أخرى فى ذات المستوى أو أعيد ترشيحه لوظيفة أخرى فى ذات المستوي يكون صالحا لشغلها إذا توافرت باقى الشروط دون حاجة إلى إعادة تدريبه عن ذات المستوى .

موضوعات متنوعة

مبدأ رقم (٢٨٩)

في شأن

مدى جواز تقدم العاملين المؤقتين بالوحدة

للوظائف القيادية المعلن عنها داخليا طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١

—

هذا الموضوع يحكمه القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف القيادية واللائحة التنفيذية له الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦ لسنة ١٩٩١ والتى ورد نص المادة (٣) منها على أنه " تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها أو المتوقع خلوها من العاملين بها أو من غيرهم فى صحيفتين يوميتين واسعتى الإنتشار .

وعلى ذلك فإن الأصل فى الإعلان عن الوظائف القيادية أن يكون الإعلان خارجيا وعاما ، ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان داخليا .

وفى ضوء ما تقدم فإن التقدم للإعلان الداخلى لشغل الوظائف القيادية من درجة مدير عام وما يعلوها طبقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية يقتصر على

العاملين المخاطبين بأحكام هذا القانون وهم الشاغلون لوظائف دائمة على درجات مالية مدرجة بموازنة الوحدة وعلى ذلك يخرج من عداد هؤلاء العاملين المعينون بمكافآت شاملة على وظائف مؤقتة .

ويكون لهؤلاء التقدم لشغل هذه الوظائف من الخارج في حالة الإعلان الخارجي فقط .

مبدأ رقم (٢٩٠)

في شأن

مدى جواز إبداء الرأى في الموضوعات المعروضة على القضاء

-

تلاحظ أن عديد من شكاوى العاملين التى ترد إلى الوزارة أو الجهاز مقامة بشأنها دعاوى ما زالت متداولة أمام القضاء وأن أمر الفصل فيها متروك للهيئة القضائية ، وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة في ١٤/١٠/١٩٨٧ إلى عدم ملاءمة إبداء الرأى في الموضوعات المعروضة على القضاء ، وقد تكرر هذا الإفتاء ، وعليه فإن أى منازعة يثبت أنها مقامة بشأنها دعوى أمام القضاء يمتنع إبداء الرأى بشأنها .

مبدأ رقم (٢٩١)

في شأن

مدى قانونية التنازل عن صرف المزايا المقررة للوظيفة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٤٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكتاب دورى الجهاز رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٥ بشأن مدى جواز الموافقة على استخراج رخصة قيادة مهنية للعاملين بالحكومة والقطاع العام ممن لا تكون القيادة مهنتهم والذى اذاع ما انتهت فيه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة في ٢٩/٥/٨٥ الى أن الحالة الوحيدة التى يجوز فيها الترخيص للعامل باستخراج رخصة قيادة مهنية « درجة ثالثة » هى

حالة ما إذا كان العامل يعمل لدى الغير كسائق سيارة خاصة أو سائق أتوبيس لا يزيد عدد ركابه عن «١٥» راكب أو سيارة نقل خفيف لا تزيد حمولتها عن ٢٠٠٠ كجم ويقتصر دور العامل على القيادة من مكان لآخر تحت إشراف مالك السيارة أو المسئول عن إدارتها ... ذلك شريطة ألا يكون هناك تعارض بين التصريح بالمزاولة وأداء واجبات الوظيفة ومقتضياتها أما إذا كان هناك ثمة تعارض بينهما فلا يجوز التصريح باستخراج رخصة القيادة .

وعليه لايجوز التنازل عن المستحقات المالية للعامل مقابل استخراج رخصة لاتتوافر فى شأنه شروط منحها .

وبناء على ذلك لا يجوز الموافقة للعامل على استخراج رخصة قيادة مهنية وذلك مقابل تنازله عن الحوافز والأجور الإضافية حيث أن ذلك أمر غير جائز طالما ليس من حقه قانونا الحصول عليها .

مبدأ رقم (٢٩٢)

فى شأن

مدى الاستمرار فى إعمال قاعدتى الاستهلاك والاحتفاظ المنصوص عليهما بالمادة الثامنة من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦ والقانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦ بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية ، ومن بعده القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ .

وضعت المادة الثامنة من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ التزامًا على عاتق الجهات الإدارية بإجراء تسوية صحيحة للعامل الذى أجريت له تسوية خاطئة لتحديد الفرق بين المرتب الخاطىء والصحيح والاحتفاظ بالمرتب الخاطىء واستهلاك الفرق مستقبلاً من ربع قيمة العلاوات الدورية وعلاوات الترقية التى تستحق بعد ١٩٨٤/١/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤.

وعليه فإن الأصل أن يستمر العامل محتفظًا بمرتبه الخاطىء إلى أقرب أجلين نفاذ الفرق بين المرتب الخاطىء والمرتب المستحق بالاستهلاك أو صدور تشريع ينص صراحةً على إلغاء قاعدة الاستهلاك التى تضمنتها المادة الثامنة من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ ، ومتى كان ذلك وكان القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦ بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية لم يتضمن صراحةً أو ضمنًا ما يفيد إلغاء قاعدة الاستهلاك المقرر بالمادة الثامنة من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ وكذلك القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ فإن هذه القاعدة يظل معمولاً بها فى ظل القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦ ومن بعده القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠ وحتى يزول الفرق بين المرتب الخاطىء والمرتب الصحيح قانونًا .

مبدأ رقم (٢٩٣)

فى شأن

مدى جواز تنفيذ حكم محكمة القضاء الإدارى فى الشق العاجل

-

الأحكام الصادرة عن محاكم مجلس الدولة واجبة التنفيذ حتى ولو كانت فى شقها العاجل وباعتبار أن الحكم فى الشق العاجل يتمتع بالحجية القضائية للأحكام ، وذلك ما لم تأمر دائرة فحص الطعون بالمحكمة الإدارية العليا بوقف تنفيذه وذلك اعمالا للمادة (٥٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

وعليه يتم تنفيذ الحكم فى الشق العاجل بعد أن تتأكد الجهة الإدارية وعلى مسئوليتها أن المحكمة الإدارية العليا لم تأمر بوقف تنفيذه .

وترتيبا على ذلك يتعين على الجهة الإدارية تسليم الصادر لصالحه الحكم العمل تنفيذا للحكم القضائى حتى يتم الفصل فى الموضوع .

مبدأ رقم (٢٩٤)

فى شأن

مدى جواز استخراج أو تجديد رخص قيادة

من الدرجة الأولى أو الثانية المهنية

للعاملين القائمين على إصلاح المركبات وليست مهنتهم القيادة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٣٤) من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٣ بإصدار قانون المرور المعدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٩٩ والتى تنص على إنه « لا يجوز لأحد أن يحصل على أكثر من رخصة واحدة من رخص القيادة المبينة فى هذه المادة عدا المرخص لهم طبقًا للبنود من ٥ ـ ١٢ منها فيجوز لهم الحصول على رخصة واحدة إضافية من نوع آخر » .

بند «٢» رخصة قيادة درجة ثالثة تجيز لحاملها ممن تكون قيادة السيارات مهنته قيادة السيارات الأجرة وسيارات الأتوبيس التى لا يزيد عدد ركابها على سبعة عشر راكبًا فضلاً عن السيارات المبينة فى البند السابق .

بند «٣» رخصة قيادة درجة ثانية تجيز لحاملها قيادة سيارات الأجرة وسيارات الآتوبيس التى يزيد عدد ركابها على سبعة عشر راكبًا وحتى ستة وعشرين راكبًا وسيارات النقل والمعدات الثقيلة فضلاً عن قيادة السيارات المبينة فى البندين السابقين ولا تصرف إلا بعد مضى ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ الحصول على الرخصة المبينة فى البند «٢» .

بند «٤» رخصة قيادة درجة أولى تجيز لحاملها قيادة جميع أنواع السيارات ولا تصرف إلا بعد مضى ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ الحصول على الرخصة المبينة فى البند «٣» .

وقد صدر كتاب دورى الجهاز رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٥ بشأن مدى جواز الموافقة على استخراج رخصة قيادة مهنية للعاملين بالحكومة أو القطاع العام ممن لا تكون القيادة مهنتهم .

وعليه فإنه بالنسبة للعاملين الذين لا تكون القيادة مهنتهم (ميكانيكى سيارات ـ كهربائى سيارات) لا مانع من استخراج أو تجديد رخصة القيادة لهم من الدرجة الثالثة وبالتالى لا

يجوز منحهم رخصة قيادة من الدرجة الأولى أو الثانية لأن القيادة ليست مهنتهم ويمكن للميكانيكى أو الكهربائى بموافقة المختص الاستعانة بسائق يحمل هذه الرخصة عند إجراء التجربة لإصلاح السيارة .

مبدأ رقم (٢٩٥)

فى شأن

تحديد حالات التصريح للعامل

بقيادة سيارة أجرة مملوكة له أو لغيره فى غير أوقات العمل الرسمية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة «١٢/٧٧» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أنه « يحظر على العامل أن يودى أعمالاً للغير بأجر أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائى ممن تربطهم به صلة قرابى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة .... (*وفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة* بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٥/٥/٢٩) وتخلص الأحكام المنظمة لهذا الموضوع فى الآتى :

* إذا كان العامل هو مالك السيارة أو مستأجرها ويقوم باستغلالها فإنه يكون مباشراً لعمل تجارى وهو محظور عليه بنص القانون .
* إذا قام العامل وهو مالك السيارة بوضعها تحت تصرف شخص آخر نظير أجر معلوم فإنه لا يكون مباشراً لعمل تجارى لأنه لن يقود السيارة بنفسه .
* إذا لم يكن العامل هو مالك السيارة أو مستأجرها الذى يقوم باستغلالها تجاريًا لحسابه وكأن يقود سيارة أجرة مملوكة للغير أو يعمل لدى الغير قائداً لسيارة مملوكة لهذا الغير فإنه فى هذه الحالة يباشر بنفسه عقد النقل مع الركاب لحساب المالك وهو عمل تجارى ويحظر على العامل القيام به .

* إذا كان العامل يعمل لدى الغير كسائق سيارة خاصة أو أتوبيس لا يزيد عدد ركابها عن ١٥ راكبًا أو سيارة نقل خفيف لا تزيد حمولتها عن ٢٠٠٠ كجم وكان دور العامل يقتصر على مجرد القيادة من مكان إلى مكان آخر تحت إشراف مالك السيارة فإنه يكون له طلب الحصول على رخصة قيادة مهنية باعتباره عمل غير محظور بعد وقت العمل الرسمى وبموافقة السلطة المختصة .
* جواز الترخيص للعامل بتملك سيارة أجرة على أن يقوم باستغلالها بمعرفة الغير نظير مقابل مقطوع ولا يعطى عن هذه السيارة تصريحاً لإدارة المرور لاستغلالها بنفسه .

مبدأ رقم (٢٩٦)

فى شأن

مدى جواز السماح للعاملة الوصية على أولادها القصر بعمل المدير المسئول عن تجارة أولادها للحفاظ عليها من الضياع

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة (٧٧) فقرة «١٢» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على إنه « يحظر على العامل أن يؤدى أعمالاً للغير بأجر أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن من السلطة المختصة ، ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصايا أو الوكالة ....

وحيث أن قيام العاملة بعمل مدير مسئول يعتبر عملاً تجاريًا فإنه لا يجوز لها ممارسته وذلك بنص القانون ولها أن تعين مديرًا مسئولاً ليدير هذه الأعمال التجارية .

مبدأ رقم (٢٩٧)

في شأن

مدى جواز التصريح بفتح مكتب هندسى فى غير أوقات العمل الرسمية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٧٧/هـ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن يحظر على العامل أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له مصلحة فى أعمال مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

وقد إنتهت إدارة الفتوى لوزارة التعمير والإسكان بفتواها رقم ٣٩٨ فى ١٩٨٢/٢/٢٤ إلى أن المشرع قد خول جهة الإدارة سلطة تقديرية يجوز لها بمقتضاها التصريح للعامل فى تأدية أعمال للغير بأجر سواء كان ذلك فى أوقات العمل الرسمية أو غير ذلك متى تبين لها أن ذلك ليس من شأنه الإضرار بأداء العامل لواجبات وظيفته وليس ثمة تعارض بينه وبين مقتضياتها وأن العمل المراد التصريح له بأدائه لا يعد عملا تجاريا ولا يعد اشتراكا فى أعمال أو مقاولات تتصل بوظيفته .

فى ضوء ما تقدم وعلى سبيل المثال فإن العامل الذى يعمل بمديرية الإسكان لا يجوز الموافقة على التصريح له بفتح مكتب هندسى لتعارض ذلك مع مقتضيات واجبات وظيفته .

مبدأ رقم (٢٩٨)

فى شأن

مدى جواز حساب المدة التى قضاها العامل بالمعسكرات الصيفية مأمورية رسمية فى ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤٣٧) لسنة ١٩٨٥

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٣٧ لسنة ١٩٨٥ التى تنص على إنه « يعتبر الموظفون المرشحون بمعرفة المجلس الأعلى للشباب والرياضة بالتنسيق مع الجهات المختصة لحضور دورات تدريبية داخل الجمهورية أو خارجها فى المجالات الرياضية والشبابية فى مهمة رسمية بدون بدل سفر » .

وبناء عليه فإن الفترة التى قضاها العامل بالمعسكرات الصيفية لا تعتبر مأمورية رسمية فى ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٣٧ لسنة ١٩٨٥ المشار إليه حيث أنها فترة عمل وليست فترة تدريب والمقصود باعتبار هذه الفترة مأمورية رسمية دون بدل سفر هو أن يكون إيفاد العاملين المرشحين بغرض التدريب وليس بغرض القيام بعمل معين ومحدد .

مبدأ رقم (٢٩٩)

فى شأن

مدى احقية العامل الحاصل على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف عند منحه إجازة لمدة سنة لثبوت أن ادائه أقل وفقا لحكم المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى العلاوة الدورية

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى تنص على أن « تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وتقدم خلال شهر يناير وفبراير وتعتمد خلال شهر مارس » .

وتنص المادة ٣٤ من القانون المشار إليه التى تنص على أن « يحرم العامل المقدم عنه تقرير كفاية بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير ولا يترتب الأثر السابق إذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه » .

وتنص المادة ٣٥ من ذات القانون على أنه « تكون الإجازة الممنوحة للعامل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على سنتين ويحتفظ العامل الممنوح له الإجازة بمرتبه الأساسى بصفة شخصية لمدة أقصاها ثلاثة شهور ونصف وهذا الأجر لباقى المدة . ويجوز للعامل خلال مدة

إجازته أن يقوم بأى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير ، كما يجوز له طلب الاشتراك فى دورة تدريبية تكفل تحسين مستوى أدائه » .

والعامل الذى منح إجازة طلب احالته إلى المعاش ما لم يكن محال إلى المحاكمة التأديبية ، وتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى بما فى ذلك المدة التى منح عنها الإجازة مضافا إليها المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بحيث لا تجاوز سنتين .

وتنص المادة ٣٥ مكررا (١) من ذات القانون على أنه « يعود العامل الذى منح إجازة بانقضاء مدتها الى وظيفته بذات الحالة التى كان عليها من حيث الدرجة أو المرتب وتحدد اقدميته على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه عند حصوله على الإجازة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل وذلك كله ما لم تكن خدمته قد انتهت وفقا للأوضاع المنصوص عليها فى هذا القانون فإذا حصل العامل فى التقرير التالى مباشرة على مرتبة ضعيف أو ثبت أن أدائه لأعماله أقل من المستوى المطلوب يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتبار التقرير أو بيان التقييم نهائيا » .

وفى ضوء ما تقدم فإذا تم منح العامل إجازة طبقا للمادة ٣٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فإنه لا يجوز منحه علاوة دورية عن تلك السنة حيث يعود بذات الحالة التى كان عليها من حيث الدرجة والمرتب .

مبدأ رقم (٣٠٠)

فى شأن

مدى جواز اعادة حساب العلاوات الخاصة على نهاية ربط الدرجة التى عين عليها العامل وفقا للمرتب المحتفظ به ابان عمله السابق بالمكافأة الشاملة

-

هذا الموضوع يحكمه نص المادة ٢٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى وضعت أصلا عاما مؤداه استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر

لدرجة الوظيفة وأورد استثناء على هذا الأصل مؤداه الاحتفاظ بالأجر الذى كان يتقاضاه العامل فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط اتصال المدة وعدم تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها ومد المشروع نطاق سريان هذا الاستثناء الى العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة وكذا المعينين بمكافأة شاملة بالجهاز الإدارى للدولة ولذا فإن ما انتهت اليه الفتوى إدارة الفتوى لوزارات *الثقافة والاعلام والسياحة* رقم ٢٩٣ *المؤرخ* ٢٠٠٠/٥/٢٧ *إلى* عدم أحقية *العامل* فى احتساب العلاوات الخاصة المقررة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ على أساس المرتب المحتفظ به .

وعليه يتحدد نطاق الاحتفاظ بأن يكون العامل المعاد تعيينه من العاملين بالوحدات الخاضعة لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو من العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة .

وفى ضوء ما تقدم فإن العامل الذى احتفظ له بأجره السابق لا يجوز اعادة حساب العلاوات الخاصة الممنوحة له أثناء عمله بمكافأة شاملة .

((رابعاً))

الأحكام القضائية والفتاوى
الحاكمة
فــى شئون الخدمة المدنية

الفهرس الموضوعى

★ أحكام المحكمة الدستورية العليا

★ أحكام محكمة القضاء الإدارى ـ المحكمة الإدارية

★ فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة

رقم الصفحة	موضـــــوع الفتـــوى	رقم مسلسل	
٧٢٨	فى شأن مدى جواز نقل بعض العاملين من المجموعة النوعية للوظائف الفنية إلى المجموعة النوعية لوظائف التعليم (جلسة ١٩٩٩/٢/١٠) .	٣٣	تابع : فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة
٧٣٢	فى شأن مدى التزام البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى بعرض الأمر على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والحصول على موافقته بشأن : أ ـ إعداد لوائح أو كادرات خاصة للعاملين بالبنك الرئيسى والهياكل التنظيمية وجداول ترتيب الوظائف والتعديلات التى تطرأ عليها . ب ـ تعيين المستشارين على المشروعات الأجنبية . ج ـ توزيع اعتمادات الأجـور التى تضمنتهـا الاستثمـارات (الاستخدامات الاستثمارية) على بنود الأجور (جلسة ١٩٩٩/٥/٥) .	٣٤	
٧٣٦	فى شأن مدى جواز حساب مدة الخبرة العلمية والعملية ضمن مدة خدمة العامل ليستكمل بها مدة العشر سنوات المنصوص عليها فى المادة «٦٥» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر برقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويمنح بناء عليها إجازة اعتيادية مقدارها ثلاثون يوماً فى السنة (جلسة ٢٠٠٠/١/١٩) .	٣٥	
٧٤٠	فى شأن مدى أحقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعاملين بها فى الحصول على إجازة لمرافقة الزوجة الأجنبية الجنسية التى لا تقيم بمصر إقامة لها طابع الاستقرار والاستمرار فى ضوء المادة «٨٩» من قانون تنظيم الجامعات والمادة ٦٩ من قانون نظام العاملين بالدولة (جلسة ٢٠٠٠/١/١٩) .	٣٦	

	رقم مسلسل	موضـــوع الفتـــوى	رقم الصفحة
تابع : فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة	٣٧	فى شأن مدى جواز قيد الموظف العام والأستاذ الجامعى فى السجل التجارى بصفته صاحب منشأة فردية أو شريك متضامن أو مدير مسئول أو ولى عن أبنائه القصر (جلسة ٢٠٠٠/٣/١) .	٧٤٤
	٣٨	فى شأن مدى أحقية بعض العاملات بالهيئة فى الحوافز ومقابل الجهود غير العادية والخطة والمنح وكافة الميزات المقررة للوظيفة التى يشغلونها عن الفترة التى قضوها بالخارج لحضور دورات وبرامج تدريبية وفقا للقررات الوزارية الصادرة لكل منهن طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (جلسة ٢٠٠٠/٤/٥) .	٧٤٨
	٣٩	فى شأن مدى الزام النيابة الإدارية بتوقيع الجزاء الإدارى على أحد العاملين الآخرين من العاملين بالهيئة العامة للمجلس الثقافى القومى نتيجة لما نسب اليهم من مخالفات مالية (جلسة ٢٠٠٠/٥/٣) .	٧٥١
	٤٠	فى شأن مدى جواز اعادة تسوية أحد العاملين بالدرجة الثانية التخصصية فى ضوء المادة ٢٥ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر برقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (جلسة ٢٠٠١/٥/٢) .	٧٥٦

باسم الشعب

المحكمة الدستورية العليا

—

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم السبت ٦ مايو سنة ٢٠٠٠ الموافق صفر سنة ١٤٢١ هـ

برئاسة السيد المستشار/ محمد ولى الدين جلال رئيس المحكمة

وعضوية السادة المستشارين / ماهر البحيرى ومحمد على سيف الدين وعدلى محمود منصور ومحمد عبد القادر عبد الله وعلى عوض محمد صالح وأنور رشاد العاصى

وحضور السيد المستشار / عبد الوهاب عبد الرازق رئيس هيئة المفوضين

وحضور السيد/ ناصر إمام محمد حسن أمين السر

أصدرت الحكم الآتى :

فى القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ٢ لسنة ٢١ قضائية " دستورية ".

المقامة من :

السيد/ احمد ماهر عز

ضد :

١ - **السيد/ رئيس مجلس الوزراء**

٢ - **السيد / رئيس جامعة الزقازيق**

الاجراءات :

بتاريخ الرابع عشر من يناير سنة ١٩٩٩ اودع المدعى صحيفة هذه الدعوى قلم كتاب المحكمة ، طالبا الحكم بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة طلبت فيها الحكم برفض الدعوى .

وبعد تحضير الدعوى ، أودعت هيئة المفوضين تقريرا برأيها .

ونظرت الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة ، وقررت المحكمة اصدار الحكم فيها بجلسة اليوم

المحكمـــة

بعد الاطلاع على الأوراق ، والمداولة .

حيث أن الوقائع - على ما يبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق - تتحصل فى أن المدعى - وكان يشغل وظيفة استاذ بكلية الحقوق جامعة الزقازيق - قد أقام الدعوى رقم ١٠٠ لسنة ١٩٩٨ أمام محكمة الزقازيق الابتدائية ضد المدعى عليه الثانى طالبا الحكم له بباقى مستحقاته عن رصيد اجازاته السنوية التى تجاوز أربعة مدة اربع أشهر . وأثناء نظر تلك الدعوى دفع المدعى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وإذ قدرت محكمة الموضوع جدية الدفع ، وصرحت له برفع الدعوى الدستورية فقد أقام الدعوى الماثلة .

وحيث إن المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ تنص على أن :

« يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ، وذلك على الوجه التالى :

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الإعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية . على أنه لا يجوز أن يحصل عى إجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا

الرصيد أجره الأساسى مضافا اليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة اشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم " .

وحيث أن المادة (٢) من القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ المشار اليه تنص على أن " تسرى أحكام هذه القانون على العاملين بكادرات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك فى القواعد المنظمة لشئونهم " .

كما تنص المادة (٣) من ذات القانون على أن " ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره " وقد نشر هذا القانون فى ١٩٩١/١٢/٧ .

ومفاد ما تقدم أنه اعتبارا من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ المشار اليه - فى ١٩٩١/١٢/٨ فإن العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة - ومن بينها قانون تنظيم الجامعات - يسرى فى شأنهم حكم الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وحيث إن المصلحة الشخصية المباشرة - وهى شرط لقبول الدعوى الدستورية مناطها أن تتوافر علاقة منطقية بينها وبين المصلحة التى يقوم بها النزاع الموضوعى ، وذلك بأن يكون الحكم الصادر فى المسائل الدستورية المطروحة على هذه المحكمة ، لازما للفصل في الطلبات المرتبطة بها ، ومن ثم فإن نطاق الدعوى الدستورية الماثلة بقدر ارتباطها بالطلبات المطروحة فى النزاع الموضوعى - يتحدد بنص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ .

وحيث إن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها ، وآثارا يرتبها ، من بينها - فى مجال حق العمل - ضمان الشروط التى يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقض بأثرها ما ينبغى أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها . ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التى يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها ، عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها يستوى فى ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث إن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (١٣) تنظيم حق العمل ، إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطئا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التى تتصل بالأوضاع التى ينبغى أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التى لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا علي صحته البدنية والنفسية ، وإخلالا بأحد التزاماته الجوهرية التى لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التى ينبغى وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل ، واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث إن المشرع قد صاغ - فى هذا الإطار - بنص المادة (٦٥) المشار إليها حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، محددا للإجازة السنوية مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ، ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاءها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من رصيد الإجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على إجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الإجازات ، حق له اقتضاء بدل نقدى عن هذا الرصيد ، بيد أن المشرع قيد انقضاء هذا البدل بشرطين أولهما : ألا تجاوز مدة الرصيد الذى يستحق عنها البدل النقدى أربعة أشهر ، وثانيهما : حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسى عند انتهاء الخدمة مضافا اليه العلاوات الخاصة .

وحيث إن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التى حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالى أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلى عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاته وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التى يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع . بل إن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا

يجوز الترخيص فيه ، أو التذرع دون تمامه بدواعى مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الانتاجية البشرية ، ومن ثم كان ضروريا بالتالى - ضمانا لتحقيق الأغراض المتوخاه من الإجازة السنوية - أن تنص المادة (٦٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر أو بدون أجر لدى جهة اخرى خلال إجازته المقررة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته اليه من أجر عنها فضلا عن تعرضه للجزاء التأديبى .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغى أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ، فيجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة . إذا كان انقضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا كان التعويض النقدى عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التى امتد اليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها الى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الايجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج فى اطار الحقوق التى تكفلها المادتان (٣٢ ، ٣٤) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتى جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالى الى الحقوق الشخصية والعينية جميعها . متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافيء للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

وحيث أنه وقد خلص قضاء هذه المحكمة الى أن المقابل النقدى المستحق عن رصيد الإجازات السنوية التى لم يحصل عليها العامل - بسبب مقتضيات العمل - حتى انتهاء خدمته، يعد تعويضا له عن حرمانه من هذه الإجازات ، كان المشرع قد اتخذ اساسا لحساب هذا التعويض الأجر الأساسى الذى وصل اليه العامل عند انتهاء خدمته - رغم تباين أجره خلالها - مضافا اليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها ، جبرا للضرر الناجم عن عدم حصوله على إجازاته السنوية ، فإن هذا النهج لا يكون مصادما للعدالة ولا مخالفا لأحكام الدستور .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة .

أمين السر **رئيس المحكمة**

بسم الله الرحمن الرحيم

—

باســـم الشـــعب

مجـلس الدولــــة

محكمـــة القضـــاء الإدارى

الدائـرة الســابعة

—

بالجلسة المنعقدة علنا فى يوم الاثنين الموافق ٢٢/١/٢٠٠١

برئاسة السيد الأستاذ المستشار / الطنطاوى محمد الطنطاوى

نائب رئيس مجلس الدولة ورئيس المحكمة

وعضوية السيدين الأستاذين المستشارين :

حسين محمد عبد المجيد بركات	نائب رئيس مجلس الدولة
وفتحـــى ابراهيـــم توفـــيق	وكيـل مجلـس الدولـــة
وحضور السيد الأستاذ المستشار/ عمر عبد اللاه	مفـــوض الدولــــــة
وسكرتارية السيد الأستاذ/ محمـــد فــــرح	ســـكرتير الجلســـة

أصدرت الحكم الآتى :

فى الدعوى رقم (٨٧٤٥) لسنة ٥٢ قضائية

المقامة من :

سميرة محمد حسن سليم

ضـــــد :

١ - رئيس الجهاز المركزى للتعير (بصفته)

٢ - رئيس جهاز التدريب الإنتاجى لحرف التشييد والبناء (بصفته)

الوقـــائع :

أقامت المدعية دعواها الماثلة بعريضة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ ١٩٩٨/٨/٩ طالبة فى ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وفى الموضوع بإلغاء القرار السلبى بالامتناع عن ضم الفترة من ١٩٧٧/٥/١٧ حتى نوفمبر ١٩٧٩ - تاريخ حصولها علي المؤهل العالى - كمدة عمل متصلة وتسوية حالتها تسوية شاملة علي ضوء القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ المعدل للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مع ما يترتب على ذلك من آثار ماضية وحالية ومستقبلية.

وقالت المدعية شرحا لدعواها أنها عينت ابتداء بالجهاز المدعى عليه بتاريخ ١٩٧٧/٥/١٦ على وظيفة بالدرجة الرابعة المكتبية بمؤهلها المتوسط (ثانوية عامة) ثم حصلت أثناء الخدمة على ليسانس الآداب قسم فلسفة دور نوفمبر ١٩٧٩ ولم تعامل بمؤهلها الأعلى ورقيت الى الدرجة الثالثة فى غضون عام ١٩٨٢ ، وأضافت المدعية أنها رشحت للعمل فى ذات جهة عملها عن طريق القوى العاملة اعتبارا من ١٩٨٢/٦/٣٠ وذلك بمؤهلها العالى واعتبرت الجهة الإدارية ذلك تعيينا جديدا وحددت اقدميتها من تاريخ الترشيح ولم تعاملها بموجب القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ المعدل لبعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ورقيت للدرجة الثانية فى ١٩٩٠/١١/١٣ وأنها قامت بإنذار المدعى عليهما كل بصفته فى ٤/١٣ و١٩٩٨/٥/١٢ إلا أنها لم تتلق إجابة ، وأختتمت صحيفة دعواها بالطلبات سالفة البيان .

وجرى تحضير الدعوى لدى هيئة مفوضى الدولة على النحو الثابت بالمحاضر حيث أودعت تقريرا بالرأى القانونى فى الدعوى أرتأت للأسباب الواردة به الحكم أولا : بالنسبة للطلب الأول : بعدم قبوله شكلا لرفعه بعد الميعاد المقرر قانونا ، ثانيا : بالنسبة للطلب الثانى : بقبوله شكلا ورفضه موضوعا مع الزام المدعية بالمصروفات .

وتداولت الدعوى أمام المحكمة على النحو التمبين بمحاضر الجلسات وبجلسة ٢٠٠٠/١٢/١١ قدم الحاضر عن الدولة مذكرة دفاع طلب فى ختامها الحكم أصليا : بعدم قبول الدعوى شكلا لرفعها بعد الميعاد واحتياطيا : برفض الدعوى مع إلزام المدعية بالمصروفات فى أى من الحالتين.

وبتلك الجلسة قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة اليوم وفيها صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه عند النطق به .

المحكمــــة

بعد الاطلاع على الأورق . وسماع الايضاحات وبعد المداولة قانونا

—

* وحيث أن المدعية تهدف من دعواها الى الحكم بقبولها شكلا وفى الموضوع بأحقيتها فى ضم مدة خدمتها السابقة بالمؤهل المتوسط المدة من ١٩٧٧/٥/١٦ حتى تاريخ حصولها على المؤهل العالى فى نوفمبر ١٩٧٩ وإرجاع اقدميتها الوظيفية وفقا لأحكام المادة (٢٥) مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

* وحيث أنه عن الدفع المبدى من الحاضر عن الدولة بعدم قبول الدعوى شكلا لرفعها بعد الميعاد ، فلما كانت المدعية تهدف من دعواها وفقا لما تقدم إلى أحقيتها فى ضم مدة خدمتها السابقة بالمؤهل المتوسط وإرجاع اقدميتها الوظيفية ، ومن ثم فإنها تعد بهذه المثابة من دعاوي التسويات التى لا تتقيد بمواعيد وإجراءات دعوى الإلغاء ، وقد استوفت سائر أوضاعها الشكلية الأخرى ، فهى مقبولة شكلا ويكون الدفع فى غير محله واجب الرفض .

* وحيث أنه عن الموضوع ، فإن المادة (٢٥مكررا) من قانون نظام العاملين المدنين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ تنص على أنه " مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون ، يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا أو لا تتطلب ذات المؤهل الدراسي الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم ، وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها ، والتى تكون المؤهلات التى يحصلون

عليها متطلبة لشغلها ، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الاعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف . ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون ، كما يسرى هذ الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة .

ويمنح العامل الذى يعين وفقا لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافا إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها ، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه .

وتحسب لمن يعين وفقا لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التي قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ، ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢ من أغسطس سنة ١٩٨٣ .

ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يطبق حكم الفقرة السابقة على من عين وفقا لأحكام هذه المادة اعتبارا من ١٩٨٣/٨/١٢ ... " .

* وحيث أن مفاد ما تقدم أن المادة (٢٥ مكررا) المشار إليها هى مادة اعادة تعيين وأن جميع حالات الاستفادة ن حكم هذه المادة يتوقف فى كل الأحوال على استخدام السلطة المختصة لحقها الثابت قانونا فى إعادة التعيين وفقا لأحكام هذه المادة وقد تضمن القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ تعديلا للمادة (٢٥ مكررا) وذلك باستبدال نص الفقرة الأولى من هذه المادة بإضافة فئات جديدة لم تكن مخاطبة بها بهدف استفادتهم من حكمها لعلاج مشكلة العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة واستبدل نص الفقرة الثالثة من هذه المادة بحذف

قيد تاريخ الحصول على المؤهل العالى كشرط لحساب نصف مدة الخدمة التى قضاها العامل بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بحد أقصى خمس سنوات وسريان حكم الفقرة الثالثة على من عين بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقة أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢ من أغسطس ١٩٨٣ (تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣) .

* وحيث أن المادة (٢٥مكررا) سالفة الذكر بعد تعديلها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ تجيز للسلطة المختصة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهلات أثناء الخدمة فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغلها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان . ويسرى ذلك على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة .

* وقضت الفقرة الثانية من هذه المادة بمنح العامل الذى يعين وفقا لأحكام الفقرة الأولى أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاوتها أو مرتبه السابق مضافا إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط الوظيفة المعين عليها .

* وأوجبت الفقرة الثالثة من تلك المادة (٢٥ مكررا) بأن تحسب لمن يعين وفقا لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات . ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون (٥ لسنة ٢٠٠٠ والذى عمل به اعتبارا من ٢٠٠٠/٣/١٠) يسرى حكم هذه الفقرة (الفقرة الثالثة) على من عين بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٩٨٣/٨/١٢ .

* وحيث أنه بتطبيق ما تقدم على وقائع الدعوى الماثلة وكان الثابت من الأوراق أن المدعية حاصلة على شهادة الثانوية العامة سنة ١٩٧٢ وعينت بوظيفة كاتب رابع بالدرجة الرابعة المكتبية بالجهاز اعتبارا من ١٩٧٩/٦/١٢ وأرجعت أقدميتها فيها إلى ١٩٧٧/٥/١٦ بعد حساب مدة خبرتها العملية بعقد عمل مؤقت بالجهاز ثم رقيت لشغل وظيفة كاتب شئون

إدارية ثالث بالدرجة الثالثة المكتبية اعتبارا من ١٩٨٢/٦/٢٩ ثم حصلت أثناء الخدمة على ليسانس آداب دور نوفمبر ١٩٧٩ وصدر قرار الجهاز رقم ١٩٣ لسنة ١٩٨٢ بتاريخ ١٩٨٢/١١/٩ بتعيينها لشغل وظيفة اخصائى شئون عاملين ثالث بالدرجة الثالثة التخصصية (تنمية إدارية) بناء على ترشيح القوى العاملة وذلك اعتبارا من ١٩٨٢/١١/٩ بأقدمية فى الدرجة المذكورة من ١٩٨٢/٦/٣٠ وهو التاريخ المجدد للأقدمية بمعرفة القوى العاملة ثم رقيت إلى الدرجة الثانية تنمية إدارية اعتبارا من ١٩٩٠/١١/١٣ .

* ومن حيث أنه متى كان ذلك وكانت المادة (٢٥ مكررا) هى مادة إعادة تعيين وقد أدخل المشرع عليها بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بعض التعديلات التى أدخلت طوائف أخرى فى نطاقها ، كما عدلت فى بعض الأحكام فإنه بالتطبيق لأحكام هذا القانون يتعين إعادة تعيين المدعية وجوبا بالدرجة الثالثة التخصصية بغرض منحها علاوة من علاوات هذه الدرجة - حيث لم تحصل على هذه العلاوة عند تعيينها عن طريق القوى العاملة باعتبارها لم تكن مخاطبة بالمادة (٢٥مكررا) وتحسب لها نصف المدة التى قضتها بالعمل الكتابى وهى نصف المدة من ١٩٧٧/٥/١٦ تاريخ تعيينها بوظيفة كاتب رابع حتى ١٩٨٢/٦/٣٠ تاريخ تعيينها بالمؤهل العالى عن طريق القوى العاملة ولو تجاوزت بها تاريخ الحصول على المؤهل العالى بالإضافة إلى مدة الخدمة التى قضتها بالمجموعة التخصصية باعتبار أنها قضيت فى خبرة مماثلة لخبرة المجموعة التخصصية - ويعاد ترتيب أقدميتها بالدرجة الثانية التخصصية تنمية إدارية التى رقيت اليها فى ١٩٩٠/١١/١٣ بين زملائها المرقين معها إلى الدرجة الثانية على ضوء أقدميتها التى رقيت اليها فى ١٩٩٠/١١/١٣ بين زملائها المرقين معها إلى الدرجة الثانية على ضوء أقدميتها الجديدة فى الدرجة الثالثة التخصصية دون مساس بتاريخ ترقيتها بالدرجة الثانية التخصصية وذلك باعتبار أن حساب هذه المدة يكون بحكم اللزوم فى درجة بداية التعيين وهى الدرجة الثالثة التخصصية فقط ويدخل بالتالى فى حساب المدة البينية عند الترقية للدرجة الثانية التخصصية التى تتم بعد هذا الحساب ، والقول بحسابها فى أقدمية الدرجة الثانية أو الأولى مخالف للقانون حيث يجعل من المادة (٢٥مكررا) مادة تسوية وليست مادة إعادة تعيين فضلا عن المساس الصريح بالقرارات الصادرة بالترقية قبل

العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ فى ١٩٩٢/٦/٢ وكذلك القرارات الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ فى ٢٠٠٠/٣/١٠ وهى مخالفة صريحة لنص المادة (٢٥مكررا) التى حظرت ذلك ، يؤكد ذلك ويدعمه أن الأصل هو عدم حساب مدد قضيت فى مجموعة نوعية مغايرة لاختلاف طبيعة الأعمال وهو ما يتمشى مع نظام توتيب الوظائف والمجموعات النوعية المغلقة . فإذا ما سمح المشرع بحساب مدة من مجموعة مغايرة كالمجموعة الفنية أو المكتبية بعد التعيين بالمجموعة التخصصية فإن ذلك يعتبر حكما على خلاف الأصل يجب عدم التوسع فى تفسيره . وتطبيقه فى النطاق الذى حدده القانون .

* وحيث أن من خسر الدعوى ملزم بمصروفاتها عملا بحكم المدة (١٨٤) من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا ، وفى الموضوع بأحقية المدعية فى احتساب نصف المدة التى قتضها بالعمل الكتابى فى أقدمية الدرجة الثالثة التخصصية وهى نصف المدة من ١٩٧٧/٥/١٦ حتى ١٩٨٢/٦/٣٠ ويعاد ترتيب اقدميتها بالدرجة الثانية التخصصية على ضوء اقدميتها الجديدة فى الدرجة الثالثة التخصصية وعلى النحو المبين بالأسباب مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزمت جهة الإدارة المصروفات .

سكرتير المحكمة **رئيس المحكمة**

بسم الله الرحمن الرحيم

—

باســــم الشعـب

مجلــس الدولـــة

محكمــة القـــضاء الإدارى

الدائـرة السابعة

-

بالجلسة المنعقدة علنًا يوم الاثنين الموافقة ٢٠٠١/٤/٣٠

برئاسة السيد الأستاذ المستشار / الطنطاوى محمد الطنطاوى

نائب رئيس مجلس الدولة ورئيس المحكمة

وعضـوية السيدين الأستـاذين المستشـارين / محـمد البـهنسـاوى الإمـام

نائب رئيس مجلس الدولة

و / فتحى إبراهيم توفيق وكيـل مجـلس الدولـة

وحضـور السيـد الأستـاذ المستشـار / عمر عبد اللاه إبراهيم

مفـوض الدولـة

وسكرتارية السـيـد / مـحـمـد فـرج

أمـين السـر

اصدرت الحكم الآتى:

فى الدعوى رقم ٥١/٤١٥٦ ق

المقامة من:

وجدى جرجس بطرس

ضــد:

رئيس هيئة النقل العام

الواقعات :

أقام المدعى دعواه بصحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ ١٩٩٧/٣/٥ طالبًا فى ختامها الحكم بإلزام الهيئة المدعى عليها بأن تؤدى له مبلغًا وقدره ٢٩٢٥ جنيهًا قيمة الأجر المستحق عند عدد ٢٦٧ يومًا من رصيد إجازاته وإلزامها المصروفات .

وقال المدعى ـ شرحًا لدعواه أنه عين بالهيئة المدعى عليها بتاريخ ١٩٥٨/٣/٦ ثم أنهيت خدمته لبلوغ السن القانونية بتاريخ ١٩٩٦/٣/١ ، وقد كان له رصيد إجازات عدد ٢٦٧ يومًا وتقدر بمبلغ ٢٩٢٥ جنيهًا ، ومن ثم فإن له حق صرف هذا المقابل النقدى لرصيد إجازاته .

وقد تدوالت الدعوى بجلسات التحضير حيث أودع الحاضر عن الهيئة المدعى عليها حافظة مستندات طويت على مذكرة بالرد على الدعوى وصورة من قراراتها وخدمة المدعى ، وصورة من قرار رئيس الهيئة بتعديل بعض أحكام لائحة شئون العاملين ، ومذكرة دفاع طلب فيها الحكم برفض الدعوى ، كما أودع الحاضر عن المدعى مذكرة دفاع صمم فيها على الطلبات الواردة بعريضة الدعوى وحافظة مستندات طويت على صورة من حكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ١٨/٤٧ ق دستورية .

وأودعت هيئة مفوضى الدولة تقريرًا بالرأى القانونى فى الدعوى ارتأت فيه الحكم بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعًا وإلزام المدعى المصروفات .

وقد تداولت الدعوى بجلسات المرافعة ـ على النحو المبين بمحاضر الجلسات ـ وبجلسة ٢٠٠١/٢/١٢ أودع الحاضر عن الهيئة المدعى عليها حافظة مستندات طويت على كتاب الشئون الإدارية المؤرخ ٢٠٠١/٢/٨ والمتضمن عدم وجود ما يفيد أن المدعى تقدم بطلب إجازة ورفض المصلحة العمل ، ومذكرة دفاع طلب فيها الحكم برفض الدعوى وبهذه الجلسة قررت المحكمة إصدار الحكم فى الدعوى بجلسة اليوم ، حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به .

« المحكمة »

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة قانونًا .

ومن حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلاً ، وفى الموضوع بأحقيته فى الحصول على البدل النقدى لرصيد إجازاته الاعتيادية المقدر بمبلغ ٢٩٢٥ جنيهًا عن مدة قدرها ٢٦٧ يومًا وإلزام الجهة الإدارية المصروفات .

ومن حيث أن الدعوى بهذه المثابة تعتبر من دعاوى الاستحقاقات التى لا تتقيد بمواعيد وإجراءات دعوى الإلغاء ، وقد استوفت سائر أوضاعها الشكلية الأخرى فإنه يتعين الحكم بقبولها شكلاً .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن الفقرة الأخيرة من المادة «٦٥» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على إنه « فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافًا إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم » .

وتنص المادة «١٧» من لائحة شئون العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة والصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم ١٩٨٨/١٩ على أن « .... فإذا ما انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى الذى كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر » .

وتنص المادة «١» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على ....

٢ - العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم » .

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أن الهيئات العامة التى تحكم العاملين بها لوائح خاصة لا يسرى على العاملين بها قانون العاملين المدنيين بالدولة إلا فى حالة عدم وجود نص فى هذه اللائحة يحكم مسألة معينة ، وذلك باعتباره الشريعة العامة التى تحكم نظم التوظف للعاملين المدنيين بالدولة ، إلا أنه ولئن كان ذلك صحيحًا فى نطاق الدعوى الماثلة باعتبار أن هيئة النقل العام بالقاهرة هيئة عامة ، ويحكم العاملين بها لائحة خاصة صادرة بقرار مجلس إدارتها رقم ١٩٨٨/١٩ وورد بها نص خاص بالمقابل النقدى لرصيد الإجازات ، وهو ما يمنع تطبيق الفقرة

الأخيرة من المادة «٦٥» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على العاملين بهذه الهيئة ، إلا أن ما يشوب النص الوارد بالقانون المشار إليه من عيوب عدم الدستورية ينصرف بالضرورة إلى النص الوارد فى اللائحة خاصةً وأن النصين متطابقين وحكمهما واحد ، حيث وضعت الفقرة الأخيرة من المادة «٦٥» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حد أقصى لما يتقاضاه العامل كمقابل نقدى عن رصيد إجازاته التى لم يستنفذها وهو أربعة أشهر ، ووضعت المادة «٦٧» من لائحة العاملين بهيئة النقل العام ذات الحد الأقصى ، فإذا ما قضت المحكمة الدستورية العليا فى القضية رقم ٢١/٣ قضائية « دستورية » بجلسة ٦ من مايو سنة ٢٠٠٠ بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة «٦٥» من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعًا لى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، انصرف هذا القضاء إلى النصوص المماثلة فى لوائح الهيئات العامة ومنها هيئة النقل العام بالقاهرة باعتبار أن القضاء بعدم الدستورية ينصرف إلى الحرمان من البدل النقدى لرصيد الإجازات فيما جاوز الأربعة أشهر ، وهو حكم ينصرف إلى كل نص وضع هذا القيد .

ومن حيث أنه بالرجوع إلى حكم المحكمة الدستورية العليا فى القضية ٢١/٣ ق دستورية بجلسة ٦ من مايو سنة ٢٠٠٠ بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة «٦٥» من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما تضمن من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعًا إلى أسباب أقتضتها مصلحة العمل ، تبين أن أسباب الحكم قامت على أساس « أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التى حددها أن يستبعد خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالى أن ينزل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيًا بالامتناع عن طلبها ، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل والجهة الإدارية ، فلا يملك أيهما إهدارها كلها أو جزئيًا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلى عنها إنهاك لقواه وإضرار بمصلحة العمل ، وأن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة «٦٥» على أن العامل لا يجوز له

أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء إدارياً من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء الخدمة على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، إلا أن هذا الحكم لا ينبغى أن يسرى على إطلاقه ، وما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعًا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضيتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخلاً فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها عينًا متى كان ذلك ممكنًا ، وإلا كان التعويض النقدى واجبًا تقديراً لأن المدة التى امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل ، فكان لزامًا أن تتحمل وحدها تبعة ذلك ... وخلصت المحكمة الدستورية العليا من ذلك إلى أن شرط حصول العامل على مقابل نقدى لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما لو جاوز أربعة أشهر أن يكون عدم حصوله على هذا الرصيد راجعًا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل » .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، فإن شرط حصول العامل على التعويض النقدى عن الرصيد المتبقى من إجازاته الاعتيادية أن يكون الحرمان من القيام بالإجازة مرده إلى جهة العمل ، ولا يكفى ذلك عدم طلب هذه الإجازة من جانب العامل حيث يتطلب الأمر فى هذه الحالة مسلكًا إيجابيًا من جانب العامل يتمثل فى قيامه بالإجازة المستحقة له ومسلكًا إيجابيًا من جانب جهة العمل يتمثل فى رفض منحه هذه الإجازة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو لظروف أدائه ، وأن الوفاء الحقيقى لحالة العامل هو ملف خدمته الأصلى والملفات الفرعية ، وإثبات ما إذا كان العامل قد تقدم بطلب لمنحه الإجازة الاعتيادية المستحقة له رفضت الجهة الإدارية ذلك لمصلحة العمل ، أو أنه لم يتقدم أصلاً بطلب هذه الإجازة مرده إلى ملف خدمة العامل الأصلى والملفات الفرعية ، فإذا ما ثبت من واقع الملف أن العامل لم يطلب الإجازة أو طلبها ولم ترفض فقد طلبه فى الحصول على المقابل النقدى لرصيد إجازاته بما يجاوز أربعة أشهر أساسه القانونى واستحق الرفض ، أما إذا طلبها ورفضت الجهة الإدارية منحه الإجازة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو ظروف أدائه ، وكان ذلك مناطًا لاستحقاقه هذا المقابل ، ويقوم مقام ذلك ويأخذ حكمه أن تكون الجهة الإدارية قد أصدرت قرارًا عامًا بمنع الإجازات لأسباب تتعلق

بمصالح العمل خلال فترة محددة .... ولا يمكن القول فى هذا الشأن خلو الأوراق مما يفيد أن فوات حصول العامل على إجازاته كان راجعًا إلى إرادته يتحقق به مناط الاستحقاق وهو أن الحرمان كان بسبب العمل ، حيث لا يمكن افتراض مسألة تدخل فى إرادة العامل للتدليل منها على إرادة الجهة الإدارية .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المدعى كان يعمل بالهيئة المدعى عليها وأحيل إلى المعاش لبلوغ السن القانونية بتاريخ ١٩٩٦/٣/١ وقد ثبت من كتاب الشئون الإدارية بالهيئة المورخ ٢٠٠١/٢/٨ أنه بالبحث فى ملف خدمة المدعى تبين عدم وجود ما يفيد أنه تقدم بإجازة اعتيادية ورفضت بسبب حاجة العمل إليه وهو ما لم يجحده المدعى ، ومن ثم فإنه يفقد حقه فى الحصول على المقابل النقدى لرصيد إجازاته فيما جاوز أربعة أشهر لتخلف مناط استحقاقه وهو تقدمه بطلب للحصول على إجازة وترفض جهة العمل ذلك لحاجة العمل إليه ، وبذلك تكون دعواه قائمة على غير سند صحيح من القانون جديرة بالرفض .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم المصروفات عملاً بحكم المادة « ١٨٤ » مرافعات .

« فلهذه الأسباب »

حكمت المحكمة .... بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعًا وألزمت المدعى المصروفات .

سكرتير المحكمة **رئيس المحكمة**

بسم الله الرحمن الرحيم

باسم الشعب

مجلس الدولة

المحكمة الإدارية لوزارة التربية والتعليم

بالجلسة المنعقدة علنا فى يوم الاثنين الموافق ١٩/٣/٢٠٠١

برئاسة السيد الأستاذ المستشار / فاروق السيد أبو المجد العوانى نائب رئيس المجلس ورئيس المحكمة

وعضوية السيد الأستاذ النائب / محمد حسن زينهم	عضو المحكمة
وعضوية السيد الأستاذ المستشار/ محمد المنجى توفيق	عضو المحكمة
وحضور السيد الأستاذ / جمال ابراهيم	مفوض الدولة
وسكرتارية السيد/ سامى شوقى	أمين السر

أصدرت الحكم الآتى :

فى الدعوى رقم ٢٥٤ لسنة ٤٦ ق

المقامة من / فيصل ابو زيد حسن

ضد:

١ - وزير التربية والتعليم	بصفته
٢ - وكيل وزارة التربية والتعليم بالجيزة	بصفته
٣- مدير إدارة غرب الجيزة التعليمية	بصفته

الوقائع :

اقام المدعى دعواه الماثلة بايداع صحيفتها ابتداء قلم كتاب محكمة القضاء الإدارى - دائرة التسويات والجزاءات بتاريخ ٢٠/١٠/١٩٩٧ حيث قيدت بجدولها العام برقم ٤٤٠ لسنة

٥٢ ق طالبا في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وبصفته مستعجلة باستمرار صرف مرتبه ومقداره ٢٥٠ر٠٠ جنيها شهريا وذلك اعتبارا من تاريخ فصله طبقا للقرار الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٧/٥ وفى الموضوع بالغاء القرار المطعون فيه رقم ١٢٨ لسنة ١٩٩٧ الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٥/٧ وما يترتب على ذلك من آثار والزام جهة الإدارة بالمصروفات والأتعاب .

وذكر المدعى شرحا لدعواه أنه علم بصدور القرار رقم ١٢٨ لسنة ١٩٩٧ بتاريخ ١٩٩٧/٧/٥ متضمنا فصله من عمله بوظيفة مدرس بمدرسة الجيزة الكهربائية ولم يتم اعلانه بهذا القرار ولم يتم سماع اقواله قبل صدور هذا القرار كما يقضى بذلك القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ مما حدا به الى التظلم من هذا الا أنه لم يتلق ردا على تظلمه الأمر الذى دفعه الى اقامة دعواه الماثلة بغية الحكم له بطلباته سالفة البيان .

وتداول نظر الشق العاجل من الدعوى بجلسات المحكمة المذكورة على النحو الثابت بمحاضرها وبجلسة ١٩٩٨/١٠/٢٦ حكمت بعدم اختصاصها نوعيا بنظر الدعوى واحالتها بحالتها الى هذه المحكمة للاختصاص وابقت الفصل فى المصروفات .

ونفاذا ذلك وردت الدعوى الى قلم كتاب هذه المحكمة وقيدت بالجدول تحت الرقم المشار إليه بصدر هذا الحكم وجرى تحضيرها لدى هيئة مفوضى الدولة بعد احالتها اليها من هذه المحكمة وقد أودعت الهيئة تقريرا مسببا بالرأي القانونى فيها أرتأت فيه الحكم اصليا – بعدم قبولها شكلا لرفعها على غير ذى صفة والزام المدعى بالمصروفات .

واحتياطيا : بقبولها شكلا ورفضها موضوعا والزام المدعى بالمصروفات .

وتحددت جلسة ٢٠٠٠/٣/١٣ لنظر الدعوى حيث تداولت بجلسات هذه المحكمة على الوجه المبين بمحاضرها المرفقة وبجلسة ٢٠٠٠/٤/٢٤ قدم وكيل المدعى حافظة مستندات صورت المستندات المعلاه علي غلافها ، وبجلسة ٢٠٠٠/٨/١٤ قدم مذكرة بدفاعه صمم فيها على طلباته انفة البيان ، وبجلسة ٢٠٠٠/١١/٢٠ قررت المحكمة حجز الدعوى ليصدر فيها الحكم بجلسة ٢٠٠١/٣/٥ مع التصريح بمذكرات خلال شهر وقد انقضى الأجل المضروب دون تقديم ثمة مذكرات من الطرفين وقد تقرر ارتئاء مد اجل النطق بالحكم لجلسة اليوم مع اخطار الطرفين بذلك وبجلسة اليوم صدر الحكم واودعت مسودته المشتملة على أسبابه ومنطوق لدى النطق به .

المحكمـة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع المرافعة والمداولة قانونا

ـــ

ومن حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوي شكلا وبصفة مستعجلة بصرف مرتبه اعتبارا من تاريخ انهاء خدمته فى ١٩٩٧/٧/٥ وفى الموضوع بالغاء القرار رقم ١٢٨ لسنة ١٩٩٧ الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٧/٥ فيما تضمنه من إنهاء خدمته للانقطاع عن العمل اعتبارا من ١٩٧٥/١٠/١ مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام جهة الإدارة بالمصروفات .

ومن حيث عن شكل الدعوى فإنه مما كان الثابت من الأوراق أن القرار المطعون فيه صدر بتاريخ ١٩٩٧/٧/٥ وعلم به للمدعى فى ١٩٩٧/٨/٢٠ كما ذكر فى صحيفة دعواه ولم تجحده جهة الإدارة المدعى عليها أو تقدم من المستندات ما يخصه ٠ فتظلم منه بتاريخ ١٩٩٧/١٠/٢ ثم اقام دعواه بتاريخ ١٩٩٧/١٠/٢٠ ومن ثم فانه يكون قد راعى المواعيد المقررة قانونا لرفع دعوى الالغاء المنصوص عليها فى قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ واذا استوفت الدعوى باقى اوضاعها الشكلية المقررة قانونا انها تكون مقبولة شكلا .

ومـن حيث أن الفصـــل فى موضوع الدعوى يغتى بحسب الأصل فى الشق المستعجل منـــها .

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه يعتبر العامل مقدما استقالته فى الحالات الآتية (١) اذا انقطع عن عمله بغير اذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقدر عدم حرمانه من اجره عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد للإجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه العمل . وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انقطاعه خمسة ايام فى الحالة وعشرة ايام فى الحالة الثانية .

ومن حيث أن المحكمة الإدارية التأديبية العليا قضت بأن مؤدى نص المادة ٩٨ من القانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الزام الجهة الإدارية بانذار العامل كتابة بعد انقطاعه عن العمل وأنه على ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة تعتبر الإنذار اجراءا جوهريا يقصد منه أن تستوثق جهة الإدارة مدى اصرار العامل على تركه العمل وعزوفه عنه وفي ذات الوقت اعلانه بما يراد اتخاذه حياله من جزاء بسبب انقطاعه عن العمل وتمكينا له من ابداء عذره قبل اتخاذه الاجراء ولئن كان الأمر كذلك الا أن هذا الأجراء ليس مقصود لذاته وإنما الهدف منه أن تبين جهة الإدارة مدى اصرار العامل على تركه لعمله وهجرة الوظيفة وأن كان الانذار اجراءا جوهريا يمثل ضمانه للعامل وأن اغفاله يمثل اهدار لهذه الضمانة حتى لا يفاجىءالعامل باعمال قرينة الاستقالة وانهاء خدمته في الوقت الذى يرغب فى الاستقالة وأن لديه من الاعذار المبررة للانقطاع فإذا كان هذا هو القصد من الانذار مراد المشرع منه فإن مقتضى ذلك إذا كشف ظروف الانقطاع عن العمل بذاتها وقطعت بأن العامل لديه فيه هجر الوظيفة وعازف عنها بما لا يحتمل الجدل أو الشك فإن الأصرار على القول بضرورة الانذار فى مثل هذه الظروف لا مبرر له ولا جدوى منه ومن ذلك مثلا انقطاع العامل انقطاعات متصلة مدة طويلة من الزمن دون أن يحاول فيها الاتصال بجهة الإدارة أو يخاطبها بما يفيد اعذارا لها ما يبرر لها كان سببا للانقطاع عن العمل كما أن المفروض عقلا ومنطقا وفقا لطبائع الأمور ومجراها العادى والطبيعى أن العامل الذى لديه الرغبة فى الحفاظ على وظيفته ان يلتزم باحكام الوظيفة ولوائحها ويبادر بتقديم اسباب انقطاعه عن العمل بعد المدة التى حددها القانون حتى يمكن حمل هذه الأسباب على نية عدم رغبته فى ترك الوظيفة واذا لم يفعل المدعى ذلك واستقال مدة انقطاعه زمنا طويلا غير مألوف فى عرف الانقطاع الوظيفى المقبول دام عدة سنوات فإن هذا الانقطاع الطويل مع خلو الأوراق من أى اتصال بينه وبين جهة عمله فإن هذا كله دليل قاطع بأن العامل لا يرغب فى وظيفته وكشف عن نيته فى هجر الوظيفة وتركها وهذا هو الهدف والقصد من الانذار لحسم الشك فى تأويل مسألة الانقطاع فإذا كان هذا القصد بأن ماضحا حليا من الانقطاع الطويل عن العمل وبالتالى فإن مثل هذه الحالة تخرج عن نطاق حكم وجوب الانذار الوارد فى نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لوضوح دلالة الانقطاع على نية الهجرة (يراجع فى ذلك حكمها فى الطعن رقم ٤٥٩٣ لسنة ٣٩ ق عليا بجلسة ١٩٩٧/١٢/٣٠) .

ومن حيث أنه وبانزال ما تقدم على واقعات الدعوى الماثلة فإنه ولما كان الثابت من الأوراق أن المدعى كان يشغل وظيفة مدرس بمدرسة الجيزة الكهربائية التابعة لإدارة غرب الجيزة التعليمية وقد انقطع عن عمله اعتبارا من ١٩٧٥/١٠/١ واستمر منقطعا عن عمله دون الاتصال بجهة الإدارة أو مخاطبتها بما يفيد ان لديه ثمة عذر يبرر هذا الانقطاع حتى تقدم لجهة عمله فى غضون عام ١٩٩٦ بطلب لعودته لعمله فأصدرت الجهة الإدارية المدعى عليها القرار المطعون فيه رقم ١٢٨ لسنة ١٩٩٧ بتاريخ ١٩٩٧/٧/٥ بانهاء خدمته للانقطاع عن العمل اعتبارا من ١٩٧٥/١٠/١ والحال هذه ولما كان المدعى يعيب على القرار المشار اليه صدوره دون انذاره طبقا لنص المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لنة ١٩٧٨ وكان انقطاع المدعى طول هذه الفترة والذى تجاوز عشرين عاما دون أى اتصال بينه وبين جهة عمله أو مخاطبتها بما يفيد أن لديه عذر يبرر انقطاعه عن العمل الأمر الذى يقيم قرينة قاطعة على عزوفه عن الوظيفة وهجرها وتركها وبالتالى فإنه لا يكون هناك ثمة داعى لوجوب الزام جهة الإادرة بانذار المدعى قبل انهاء خدمته لوضوح دلالة الانقطاع على رغبة المدعى في هجر الوظيفة مما يغدو معه القرار الطعين قد وافق صحيح حكم القانون ولا مطعن عليه فى هذا الشأن وتضحى معه الدعوى الماثلة غير قائمة على أسس سليمة جديرة برفضها .

ولا ينال مما تقدم ما يذهب اليه المدعى من أنه كان مريضا خلال فترة انقطاعه عن العمل بمرض نفسى على النحو الثابت بالشهادة الطبية المقدمة منه طى حافظة مستنداته بجلسة ٢٠٠٠/٤/٢٤ إذ ان تلك الشهادة مجرد شهادة عرفية غير صادرة من جهة طبية رسمية فضلا عن انها لم تتضمن تاريخ بدء مرض المدعى وهل كان ذلك معاصرا لبدء انقطاعه عن العمل أم فى تاريخ لاحق عليه ومدى مسئولية المدعى عن تصرفاته القانونية خلال فترة مرضه مما لا تطمأن معه المحكمة لما جاء بهذه الشهادة ولا تعول عليها وتطرحها جانبا .

ومن حيث ان خاسر الدعوى يلزم بالمصروفات عملا بحكم المادة ١٨٤ مرفعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة : بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا والزمت المدعى بالمصروفات .

سكرتير المحكمة **رئيس المحكمة**

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٣٥٦/٦/٨٦

السيد الأستاذ / وزير المالية

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتاب السيد رئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب وزير المالية رقم ١٣٧٩ المؤرخ ١٩٨٦/٣/٢٧ إلى إدارة الفتوى المختصة بشأن طلب الإفادة بالرأى فى تحديد المخالفات التى تختص النيابة الإدارية وحدها بالتحقيق فيها وفقاً لنص المادة (٢/٧٧ و ٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومدى سلطة الجهة الإدارية فى هذا الشأن .

وتخلص وقائع الموضوع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ فى أنه بعد صدور القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ متضمناً إضافة المادة (٧٩ مكرر) إلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتى قضت باختصاص النيابة الإدارية وحدها بالتحقيق الإدارى مع شاغلى الوظائف العليا وفى المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال الواردة بالبندين «٢ و ٤» من المادة (٧٧) من هذا القانون والتى تتمثل فى الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق مالى للدولة أو المساس بمصلحة مالية لها ، ثار التساؤل بالنسبة لعدد كبير من المخالفات التى تقع فى المصالح القائمة على تحصيل الضرائب كمصلحة الضرائب على الاستهلاك وهل تعد هذه المخالفات من قبيل الإهمال أو التقصير الذى من شأنه أن يؤدى إلى ضياع حق مالى للدولة أو المساس بمصلحة مالية لها كخطأ بعض العاملين فى هذه المصالح فى تحديد قيمة الضريبة المستحقة كما ثار التساؤل عن سلطة الجهة الإدارية فى هذا الشأن باعتبار أن تحديد ما إذا كان هناك إهمال أو تقصير من شأنه أن يؤدى إلى ضياع حق مالى للدولة أو المساس بمصلحة مالية لها لا يتأتى إلا بعد الإنتهاء من التحقيق المبدئى الذى قد يسفر فى نتيجته عن وقوع مثل هذه الأعمال أو التقصير .

ولدى بحث الموضوع فى إدارة الفتوى المختصة إرتأت عرضه على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى التى قررت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٨٦/٦/٢٩ إحالته إلى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لأهميته وعموميته .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ٤ من فبراير سنة ١٩٨٧ فتبين لها أن المادة (٧٩ مكرراً) من نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ تنص على أن «تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق فى المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة فى البندين «٢ و ٤» من المادة (٧٣) من هذا القانون .... وتنص المادة (٧٧) من هذا القانون على أن يحظر على العامل :

١ - ....

٢ - مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة .

٣ - ....

٤ - الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك بصفة مباشرة .

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع فى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ أضاف حكماً ضمنه المادة (٧٩ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يقضى باختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق فى بعض المخالفات التى نصت عليها المادة (٧٧) من هذا القانون وهى المخالفات الناشئة عن مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة وتلك الناشئة عن الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية إلا أن هذا النوع الأخير من المخالفات لم يحدد فى هذا القانون أو فى سواه تحديداً جامعاً مانعاً بل أن من المتعذر وضع معيار جامع لهذه المخالفات وإن كان يمكن الاستهداء فى ذلك ببعض الضوابط حيث يمكن أن يقال أن الإهمال أو التقصير الذى يؤدى إلى ضياع حق مالى للدولة يتوافر حالما يكون هناك حق مالى قد نشأ بالفعل للدولة أو أحد الأشخاص العامة ثم يؤدى الإهمال أو التقصير من الموظف المختص إلى ضياعه كأن يسقط بالتقادم بحيث يصبح الحق آنذاك بغير دعوى تحميه مما ترتب عليه ضياع حق الدولة فعلاً ودون وجود السبيل لاسترداده وهو ما يقع عادةً من مأمورى التحصيل أو الموظفين المنوط بهم تحصيل أموال الدولة إذا ما تقاعسوا عن أداء واجبهم حتى سقطت حقوق الدولة بالتقادم ويمكن أن يقال أن الإهمال أو التقصير الذى يؤدى إلى المساس بمصلحة مالية أو أحد الأشخاص العامة يعد متوافر لمجرد تفويت فرصة على الدولة أو أحد الأشخاص العامة للإفتاء إيجاباً أو سلباً كما لو أرسلت لجنة البت فى مزايدة العطاء على صاحب السعر الأقل فى الحالة الأولى أو أرست هذه اللجنة فى مناقصة العطاء على صاحب أكبر العطاءات سعراً فى الحالة الثانية ويمكن أن تتحقق المخالفة المالية

المنصوص عليها فى المادة (٤/٧٧) بكل فعل يأتيه الموظف ويؤدى إلى افتقار الذمة المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة .

وحيث أنه إذا ما تحقق وصف المخالفة المالية المنصوص عليها فى المادة (٤/٧٧) بالضوابط المشار إليها وجب على الجهة الإدارية التى وقعت فيها المخالفة أحالتها إلى النيابة الإدارية لتباشر التحقيق فيها باعتبار أن المشرع فى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ قد ناط بها وحدها سلطة التحقيق فى هذ المخالفات ، وإن كان هذا لا يحول بين الجهة الإدارية أو إجراء الفحص الذى تستجلى به عناصر المخالفة قبل إحالتها إلى النيابة الإدارية لتتحقق من طبيعة المخالفة دون أن تصل بذلك إلى حد التحقيق الإدارى لأن المشرع كما سبق القول قد ناط صراحةً سلطة التحقيق فى هذه المخالفات بالنيابة الإدارية دون غيرها كما أن القول بغير ذلك قد يؤدى إلى أن الجهة الإدارية قد تحجب الاختصاص على خلاف الحقيقة عن النيابة الإدارية فيما لو انتهى تحقيقها إلى عدم وجود مخالفة طبقاً للمادة (٤/٧٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفى ذلك مصادرة لإرادة المشرع التى أعلنها صراحةً فى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بإضافة المادة (٧٩ مكرراً) إلى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

لــــذلك

انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أن للجهة الإدارية إجراء فحص المخالفة فإذا ما استبان لها أنها تندرج تحت إحدى المخالفات المنصوص عليها فى البندين «٢ و ٤» من المادة (٧٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وجب عليها إحالة المخالفة إلى النيابة الإدارية لإجراء التحقيق فيها .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٨٧/٢/٢٢

نائب رئيس مجلس الدولة
ورئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / محمد مصطفى حسن

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٦٨٣/٣/٨٦

السيد / وزير التعمير والمجتمعات الجديدة

تحية طيبة وبعد .

اطلعنا على كتاب السيد / رئيس الإدارة المركزية للشئون المالية والإدارية بالوزارة رقم ٨٩٤ المؤرخ ١٩٨٥/٩/٢٤ إلى إدارة الفتوى لوزارتى التعمير والإسكان والمرافق بشأن طلب الإفادة بالرأى فى مدى أحقية السيد / إبراهيم محمود سليم - فى ضم مدد خدمة سابقة ومدة تجنيده بالقوات المسلحة بعد تعيينه مرة أخرى تعييناً جديداً بوزارة التعمير والمجتمعات الجديدة .

وتخلص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - فى أنه بتاريخ ١٩٨٤/١/٥ عين السيد المذكور - وهو حاصل على دبلوم المدارس الثانوية التجارية سنة ١٩٧٧ بوظيفة كاتب سكرتارية وآلة كاتبة بعقد عمل مؤقت بديوان عام وزارة التعمير ، ثم عين على درجة دائمة اعتباراً من ١٩٨٥/٥/١٢، ثم تقدم بطلب يلتمس فيه ضم مدد خدمته السابقة إلى مدة خدمته بالوزارة وبيانها كالآتى :

١ - مدة خدمة عسكرية من ١٩٧٧/٩/١٨ حتى ١٩٧٩/٤/١ .
٢ - مدة خدمة بشركة إسكو من ١٩٧٩/٦/١٩ حتى ١٩٨١/١١/٣٠ .
٣ - مدة خدمة بوزارة الثقافة الجماهيرية من ١٩٨٢/٦/١ حتى ١٩٨٣/٧/٧ ولدى بحث الموضوع بإدارة الفتوى المذكورة رأت أنه بالنسبة لمدى جواز ضم المدتين الأخيرتين ، لا يثير خلاف حيث أن المادة (٢٧) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكذلك قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ أجازا ضمهما كمدة خبرة وأقدمية للعامل بشروط معينة ، وانتهت إلى جواز ضمهما ضمن أقدمية السيد المذكور فى الدرجة المعين عليها بالوزارة متى توافرت تلك الشروط فى الحالة المعروضة .

أما بالنسبة لمدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية للسيد المذكور ، فقد ثارت مسألة ما إذا كان حساب مدة التجنيد طبقاً لأحكام المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى الجهة التى يعين بها العامل لأول مرة يحول دون مراعاة حسابها لدى أى جهة يعين بها العامل تعييناً جديداً منبت الصلة عن التعيين السابق وإزاء ذلك عرضت إدارة الفتوى المذكورة الموضوع على اللجنة الثالثة لقسم

الفتوى التى قررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٥/١٢/٧ إحالته إلى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لأهميته وعموميته .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٨ من مارس سنة ١٩٨٧ ، فاستعرضت المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والتى تنص على أن «تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية بمعاملة المجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوة المقررة .

كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام والجهات التى تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة على النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم فى التخرج الذين عينوا فى ذات الجهة .

....» .

وحيث أن مفاد نص المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه أن المشرع اعتبر مدة الخدمة العسكرية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء فى نظام الخدمة المدنية كأصل عام وبهذا الوصف أصبح الأصل هو ضمها باعتبارها فى حكم الخدمة المدنية وأورد المشرع قيداً على ذلك هو ألا يسبق العامل الذى ضمت له مدة خدمته العسكرية زميله فى التخرج معه فى ذات الجهة ، ولما كانت الحكمة التى توخاها المشرع من وراء نص المادة (٤٤) المشار إليها هى رفع الضرر عن المجند الذى حال تجنيده دون استلام العمل فى ذات تاريخ استلام زميله غير المجند للعمل فإنه يشترط فى مدة الخدمة العسكرية التى تعتبر كأنها قضيت فى الخدمة المدنية أن يتخللها أو يعقبها مباشرةً فى التعيين فى إحدى الجهات الواردة على سبيل الحصر فى المادة المشار إليها وهو ما يستتبع بالضرورة أن يكون حسابها عند التعيين الأول فى إحدى تلك الجهات سواء أثناء مدة التجنيد أو بعد انقضائها فإذا ما عين المجند وطبق بشأنه نص المادة (٤٤) المشار إليها وكانت نتيجة هذا التطبيق أن ضمت له مدة الخدمة العسكرية كلها أو بعضها بحسب الأحوال أو لم تحسب المدة بسبب قيد الزميل فإنه يكون

قد استنفذ حقه المقرر بالمادة (٤٤) المشار إليها ولا يجوز له أن يطلب إعادة حسابها عند تعيينه مرة أخرى أو نقله إلى جهة أخرى من الجهات المشار إليها فى المادة (٤٤) ولو كان تعيينه جديداً منبت الصلة بتعيينه السابق ولو لم يستصحب أى أثر من آثار مدة خدمته السابقة .

وحيث أنه بتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة ، فإنه لما كان الثابت أن السيد المعروضة حالته قد عين بشركة إسكو لأول مرة بتاريخ ١٩٧٩/٦/١٩ ، وأن أول زميل من ذات دفعته تم تعيينه بالشركة فى ١٩٧٩/١/١١ ، لذا فإن الشركة المذكورة قد أرسلت إلى مدير عام الشئون الإدارية لوزارة التعمير تطلب تعديل تاريخ التعيين بالشركة للسيد المذكور إلى ١٩٧٩/١/١١ بدلاً من ١٩٧٩/٦/١٩ وذلك إعمالاً لنص المادة (٤٤) المشار إليها بضم بعضاً من مدة خدمته العسكرية بمراعاة أول زميل من ذات دفعته تم تعيينه بالشركة . ومن ثم فلا يجوز للسيد المذكور أن يطالب بإعادة حساب مدة خدمته العسكرية عند تعيينه مرة أخرى تعييناً جديداً بوزارة التعمير لاستنفاذ حقه فى الاستفادة من نص المادة (٤٤) المشار إليها السابق تطبيق هذا النص عليه ، حتى ولو ترتب على هذا التطبيق أن ضم بعضاً من مدة خدمته العسكرية وليس كلها لوجود زميل من ذات دفعته ، إلا أنه من ناحية أخرى فإنه لما كان للسيد المعروضة حالته مدة سابقة بشركة إسكو فإنه يجوز له ضم مدة خدمته المدنية هذه بما فيها مدة خدمته العسكرية بعد ضم جزء منها إذا ما توافرت شروط ضمها وفقاً لنص المادة (٢/٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى حقه .

لــــذلك

إنتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز إفادة العامل أكثر من مرة من تطبيق حكم المادة (٤٤) من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٨٧/٣/٢٦

نائب رئيس مجلس الدولة
ورئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / محمد مصطفى حسن

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٦٨٣/٣/٨٦

السيد / رئيس مجلس الأمناء باتحاد الإذاعة والتليفزيون

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم ٢٧٨ بتاريخ ١٩٨٦/١٢/٦ إلى إدارة الفتوى لوزارتي الثقافة والاعلام في شأن مدى تحصن قرارات ترقية بعض العاملين باتحاد الاذاعة والتليفزيون .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ ١٩٨٧/١٠/١٤ فتبين لها أن بعض العاملين المستطلع بشأنهم الرأى أقاموا الدعوى رقم ٦٧١٥ لسنة ٣٩ ق أمام محكمة القضاء الإدارى طالبين الحكم بالغاء قرار سحب ترقيتهم إلى وظائف الدرجة الأولى ، وبتاريخ ١٩٨٧/٥/٢١ قضت المحكمة - للأسباب الواردة فى حكمها - بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا . وبتاريخ ١٩٨٧/٧/٥ تقدم المحكوم ضدهم بطلب معافاة من رسوم الطعن المزمع اقامته فى الحكم المشار إليه أمام المحكمة الإدارية العليا قيد تحت رقم ١٨٦ لسنة ٣٣ ق عليا . ولما كان الموضوع المعروض أمره على القضاء الإدارى هو ذات الموضوع المطروح على الجمعية العمومية ، وكان افتاء هذه الجمعية قد استقر على عدم ملاءمة ابداء الرأى فى موضوع مطروح على القضاء .

لذلــك

انتهي رأى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم ملاءمة ابداء الرأى فى الموضوع الماثل .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى : ١٩٨٧/١١/١

نائب رئيس مجلس الدولة
ورئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
الدكتور / أحمد يسرى

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٨٦/٦/٤٠٣

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتاب رئيس الإدارة المركزية للخدمة المدنية رقم «١٧٣» المورخ ١٩٨٩/١/٤ إلى الأستاذ المستشار رئيس إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية فى شأن مدى صحة اشتراط ألا تقل سن العامل عند التعيين فى مجموعة الوظائف الحرفية عن سن ٢٠ سنة ولا تزيد على ٤٠ عام .

وتتلخص وقائع هذا الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - فى أنه قد ثار التساؤل حول مدى صحة الشرط الوارد بكتاب وزارة القوى العاملة للتعيين فى مجموعة الوظائف الحرفية بألا تزيد سن العامل عند تقديم طلب التعيين على ٤٠ سنة ولا تقل عن ٢٠ عامًا فذهب رأى إلى صحة هذا الشرط باعتبار أن الحد الأدنى للسن المشترطة يتفق وطبيعة أعمال الوظائف الحرفية أما الحد الأقصى فليقصد به استكمال العامل المدد الموجبة لاستحقاقه المعاش وكلا الحدين يقعان فى نطاق الحدود التى نص عليها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ للتعيين وإنهاء الخدمة فقد حدد القانون المذكور بداية التعيين بسن السادسة عشر وإنهاء الخدمة بسن الستين ، ويذهب الرأى الآخر إلى بطلان الشرط المشار إليه لأن الأخذ به يؤدى إلى حرمان بعض الأفراد من تتوافر فيهم شروط شغل الوظائف المشار إليها من التعيين بها وهو ما ينطوى على إهدار لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين فى شغل الوظائف العامة كما أن قانون التأمين الاجتماعى قد عالج فى المادة «١٦٣» منه مسألة بلوغ العامل سن الإحالة إلى المعاش دون استكماله للمدد الموجبة لاستحقاقه للمعاش فأجاز مد خدمته إلى حين استكمال المدد المشار إليها .

وبعرض هذا الموضوع على اللجنة الأولى قررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٩/٦/١٤ إحالته إلى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع وذلك للأهمية والعمومية .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٩٠/١/١٧ فاستعرضت حكم المادة «٨» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ التي تنص على أن « تضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقًا به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم « ١ » الملحق بهذا القانون » والمادة «١٧» من ذات القانون التي تنص على أن « تعلن الوحدات عن الوظائف الخالية بها التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة في صحيفتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها » . كما استعرضت أيضًا المادة « ١٢٠ » التي تنص على أنه « يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف « ٥ » أن يكون مستوفيًا لاشتراطات شغل الوظيفة ....«٨» ألا يقل السن عن ستة عشر سنة ..... » وكذلك المادة « ٩٥ » التي تنص على أن « تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين » .

واستبانت الجمعية أن المشرع ناط بكل من الوحدات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه وضع جدول للوظائف بها على أن يرفق به بطاقات وصف مختلف وظائف الوحدة بحيث يتضمن واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في أحد المجموعات النوعية تقييمها بإحدى الدرجات المحددة بالجدول المرفق بالقانون وذلك كله على ضوء المعايير التي يضعها رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كما أوجب عليها عند شغل الوظائف الشاغرة بها الإعلان عنها في صحيفتين يوميتين على الأقل وأن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة المعلن عنها واشتراطات شغلها وقد اشترط القانون المذكور فيمن يشغل تلك الوظائف أن يكون مستوفيًا لاشتراطات شغلها على النحو الوارد ببطاقات الوصف وألا يقل سن العامل عن ستة عشر سنة كاملة كما حدد سن الإحالة إلى المعاش بسن ستين .

ومن حيث أن شغل وظائف العاملين المدنيين بالدولة أصبح يتم في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد الأخذ بنظام التوصيف والتقييم على أساس موضوعي بالنظر إلى الوظيفة المطلوب شغلها والاشتراطات المتطلبة فيمن يشغلها وفي هذا المقام وضع المشرع شروطًا عامة ينبغي توافرها في جميع العاملين بصفة عامة كتلك المتعلقة بالسن والجنسية وحسن السمعة وغيرها من

الشروط الأخرى المحددة قانونًا وأجاز بالإضافة إلى ذلك للجهات المخاطبة بأحكامه أن تضع من الاشتراطات ما تراه لازمًا لشغل الوظائف الشاغرة بها وذلك وفقًا للسلطة التقديرية المقررة لها فى هذا الشأن وبما يتفق مع طبيعة أعمال تلك الوظائف بغرض تحقيق الصالح العام وذلك بوضع العامل المناسب فى المكان المناسب الذى يتفق مع خبراته ومؤهلاته وقدرته على القيام بأعباء الوظيفة المتقدم لشغلها .

ومن حيث أن المسلم به وفقًا لما استقر عليه أحكام القضاء الإدارى أن التعيين فى الوظائف العامة هو من الملاءمات التى تستقل جهة الإدارة فى وزنها وتترخص فى تقديرها حسبما تراه متفقًا والصالح العام ومحققًا لما تتغياه من كفالة حسن سير العمل فى المرفق الذى تقوم عليه ولا معقب عليها فى هذا الصدد طالما أن قرارها قد برىء من عيب إساءة استعمال السلطة ، ونأى عن دائرة الانحراف وذلك ما لم يقيدها القانون بنص خاص وبناء عليه فإنه يكون للجهة الإدارية وهى تباشر سلطتها فى التعيين أن تضع الاشتراطات وتستن من القواعد التنظيمية العامة ما تراه لازمًا لشغل الوظائف الشاغرة بها ما دامت تتوخى بذلك المصلحة العامة وكانت هذه الاشتراطات وتلك القواعد التنظيمية لا تتعارض مع القانون أو النظام العام .

ومن حيث أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه قد خول الوحدات المخاطبة بأحكامه وضع الاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغل الوظائف الواردة بجداولها وبما يتفق وطبيعة أعمال تلك الوظائف وكان المسلم به أن أعمال وظائف المجموعة الحرفية تتميز بطبيعة خاصة وتتطلب فيمن يشغلها درجة معينة من التيقظ والتبصر حفاظًا على سلامته كما تتطلب أيضًا قدرة بدنية معينة على الاستطلاع بها وأن الجهة الإدارية فى الحالة المعروضة قد قدرت أن من يتوافر فيه هذه المواصفات والمقومات ينبغى ألا تزيد سنه عند التعيين على ٤٠ سنة وألا تقل عن ٢٠ سنة وأن هذه السن بحديها الأدنى والأقصى تتفق وطبيعة أعمال تلك الوظائف على النحو السالف بيانه كما تقع فى نطاق الحدود المقررة قانونًا إذ حدد القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر التعيين بسن السادسة عشر وإنهاء الخدمة بسن الستين وإنه ليس فى ذلك الشروط الذى تطلبته الجهة المذكورة بما يجافى أحكام ذلك القانون أو يخالف القواعد المتعلقة بالنظام العام ومن ثم فإنه يعتبر شرطًا بما لا وجه للنفى عليه بالبطلان ولا تترتب بالتالى على جهة الإدارة فى تقريرها لذلك الشرط طالما أنها قد قضيت به وجه

المصلحة العامة وإنه قد جاء فى صورة عامة مجردة حيث ينطبق على الكافة ولم يصدر بصدد حالة فردية بعينها .

ولا يغير من ذلك القول بأن هذا الشرط ينطوى على إهدار لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين فى شغل الوظائف العامة ذلك أن الإخلال بمبدأ المساواة لا يقع إلا فى حالة التمييز بين المواطنين المتحدين فى الظروف والمراكز القانونية بسبب النوع أو الجنس أو اللون أو العقيدة وهو ما لم يتحقق فى الحالة المعروضة والأمر كذلك بالنسبة لتكافؤ الفرص إذا أنه لا خطر على التقدم لشغل الوظائف العامة لكل من تتوافر فيه الشروط المتطلبة لشغلها فالجميع متساوون فى شغل تلك الوظائف وفقًا للشروط المقررة .

لــــذلك

انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى مشروعية شرط السن الذى تطلبته وزارة القوى العاملة لشغل وظائف المجموعة الحرفية بها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / سمير لبيب مشرقى
نائب رئيس مجلس الدولة

تحريرا فى ١٩٩٩/٥/٣١

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ١١٩٦/٤/٨

السيد الدكتور / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

إطلعنا على كتابكم رقم ١٢٤ المؤرخ ١٩٩٠/١/١٤ فى شأن مدى صحة ترقية كل من السيد / حمدى محمد خليل ، والسيدة / عفاف صالح على - من العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية إلى الدرجة الثانية .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن السيد / حمدى محمد خليل - كان يشغل وظيفة من الدرجة الثالثة بمجموعة وظائف التنمية الإدارية بالهيئة ومنح إجازة خاصة ثم إعارة خلال الفترة من ١٩٨٠/٧/١٥ إلى ١٩٨٦/٩/١٤ .

كما منحت السيدة / عفاف صالح على - الشاغلة لوظيفة من الدرجة الثالثة - حينئذ - بمجموعة وظائف التمويل والمحاسبة إجازة خاصة لرعاية الطفل فى الفترة من ١٩٧٩/١/١ إلى ١٩٨٢/٣/٣١ ثم إجازة خاصة لظروف عائلية فى الفترة من ١٩٨٢/٤/١٨ إلى ١٩٨٩/٨/١٦ ، ولدى عودتها للعمل، جرت إعادة ترتيب أقدميتهما بحيث أصبح ترتيب السيد / حمدى محمد خليل - العاشر فى الدرجة الثالثة ، وترتيب السيدة / عفاف صالح على - الحادية عشرة فى ذات الدرجة ، كل منهما فى مجموعته الوظيفية ولدى قيام الهيئة بإجراء حركة ترقيات ، تبين أن عدد العاملين بالدرجة الثالثة بمجموعة وظائف التنمية الإدارية سبعة عشر عاملاً وترتيب المعروض حالته العاشر بينهم حال أن الدرجات الشاغرة المطلوب الترقية إليها تسع درجات وأن الأول فى ترتيب الأقدمية يستوفى شروط الترقية التى لا يستجمعها المرشحون من الثانى إلى التاسع ، لتخلف شرط المدة البينية ، كما تبين أن عدد العاملين بالدرجة الثالثة بمجموعة وظائف التمويل والمحاسبة عشرون عاملاً وترتيب المعروضة حالتها بينهم الحادية عشرة حال أن الدرجات الشاغرة المطلوب الترقية إليها ثمانى درجات ، يستجمع الأول فى ترتيب الأقدمية شروط الترقية التى لا يستكملها المرشحون من الثانى إلى العاشر إزاء فقدان شرط المدة البينية ، ومن ثم قامت الهيئة بترقية المعروض حالتيهما إلى الدرجة الثانية كل فى مجموعته الوظيفية بمقتضى قرارها رقم ٢٥٧ لسنة ١٩٨٨ ، وبعرض الموضوع على إدارة الفتوى لوزارتى الزراعة واستصلاح الأراضى إنتهت فى فتواها رقم ٥٨٦ المؤرخة ١٩٨٩/٦/٦ إلى عدم أحقيتهما فى الترقية إلى تلك الدرجة بيد أن الجهاز طلب إعادة النظر فيما إنتهت إليه الفتوى فورد كتاب إدارة الفتوى رقم ١٢٣٦ المؤرخ فى ١٩٨٩/١١/١٥ بتأييد ذات الرأى . ومن ثم طلبتم طرح الخلف فى

الرأى على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع للخلوص برأى فيصل فيه .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩١/١١/١٧ فاستبان لها أن المادة (٥٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ تنص على أنه «يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل فى الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها ، وذلك فى ضوء القواعد والإجراءات التى تصدرها السلطة المختصة ..... وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل التى تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة ، وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة . وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التى تجاوز المدة المشار إليها فى الفقرة السابقة على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل» . وتنص المادة (٦٩) من ذات القانون بعد تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على أن تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه الآتى : ....

٢ - يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التى تتبعها ... وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا تجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إجازته أربع سنوات متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة . وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإجازة التى تجاوز مدتها أربع سنوات على أساس أن يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل .

واستظهرت الجمعية من هذين النصين أن المشرع إستحدث بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حكماً جديداً فى شأن تحديد أقدمية العامل الذى يعار أو يرخص له بإجازة خاصة بدون مرتب تجاوز مدة أى منهما أربع سنوات مفاده ووضع عدد من العاملين أمامه فى ترتيب الأقدمية مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية مدة الأربع سنوات أو عدد جميع العاملين الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل . وقصر المشرع أثر الإعارة أو الإجازة بدون مرتب بنص صريح فى لفظه بين فى فحواه ومؤداه على إعادة ترتيب الأقدمية على نحو ما جرت به عبارة النصين دون أن يستطيل هذا الأثر إلى وجوب ترقية جميع العاملين الذين يتم وضعهم أمام المعار أو المرخص له بإجازة خاصة لكى ما تتاح له الترقية ، وهو قيد أن عناه المشرع ما كان ليعوزه فيه نص صريح ، الأمر الذى يقتضى له الوقوف بحكم هاتين المادتين عند ترتيب الأثر الذى ورد عليه النص دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته .

ومن حيث أن السيد / حمدى محمد خليل ، والسيدة / عفاف صالح على - جرت إعادة ترتيب أقدميتهما بعد عودتهما للعمل وفقاً لأحكام المادتين رقم (٥٨ و ٦٩) المشار إليهما بحيث أصبح ترتيب المعروض حالته العاشر فى الدرجة الثالثة بمجموعة وظائف التنمية الإدارية وترتيب المعروضة حالتها بذات الدرجة بمجموعة وظائف التمويل والمحاسبة الحادية عشرة ، ثم صدر القرار رقم ٢٥٧ لسنة ١٩٨٨ بترقيتهما إلى الدرجة الثانية لاستيفائهما شروط الترقية إليها دون من يسبق فى ترتيب الأقدمية ممن يفتقد شروط الترقية أصلاً فمن ثم يكون قرار الترقية قد وقع صحيحاً مطابقاً للقانون .

لـــــــذلك

إنتهت الجمعيـة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلــى صحة القرار رقم ٢٥٧ لسنة ١٩٨٨ فيما تضمنه من ترقية السيد / حمدى محمد خليل ، والسيدة / عفاف صالح على - إلى الدرجة الثانية بالهيئة العامة للخدمات البيطرية وسلامته قانوناً .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٩١/١٢/١٤

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / نبيل أحمد سعيد
نائب رئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٤٤٤/٦/٨٦

فضيلة الإمام الاكبر / شيخ الأزهر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

إطلعنا على كتاب فضيلتكم رقم ٩٨٧ المؤرخ ١٩٩٢/٦/٢٩ فى شأن طلب إبداء الرأى فيما إذا كان قرار النيابة الإدارية بحفظ المخالفة الثابتة فى حق العامل لعدم الأهمية يحجب سلطة الجهة الإدارية فى توقيع الجزاء الذى تراه ملائماً للمخالفة . ومدى سلطتها فى حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة مخففة وفقاً لما تراه من ظروف الواقعة واعتبارات المصلحة العامة فى الحالات التى ترى النيابة الإدارية توقيع العقوبة على العامل مرتكب المخالفة .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من كتابكم المشار إليه وما أرفق به من أوراق - أن الإدارة العامة للشئون القانونية بالأزهر أحالت بكتابها المؤرخ ١٩٩١/٢/٤ واقعة التعدى على مساحة الأرض المخصصة لمعهد منقباد الأزهرى ، بقرار محافظ أسيوط رقم ١٠٣٢ لسنة ١٩٨٢ إلى النيابة الإدارية لتحقيقها فانتهت فى مذكرتها المؤرخة ١٩٩١/١٠/٢٣ إلى قيد الواقعة مخالفة مالية ضد السيد / صبحى محمود محمد - مدير إدارة التخطيط والمتابعة بمنطقة أسيوط الأزهرية - وآخرين - لأنه لم يتابع مجلس مدينة أسيوط والمحافظة لإزالة التعدى على المسطح المخصص لإنشاء معهد أزهرى بمنقباد ، مع حفظ ما نسب إليه لعدم الأهمية إكتفاءاً بلفت نظره لتجنب ما نسب إليه مستقبلاً . وذلك على سند من أن المخالف كان منوطاً به إتخاذ الإجراءات القانونية لحماية الأملاك التابعة لمنطقة أسيوط الأزهرية ، وعرض الأمر على رئاسته التى أشارت عليه بإبلاغ الوحدة المحلية بأسيوط ومحافظة أسيوط لإزالة هذه التعديات وقيامه بإخطار هذه الجهات بتاريخ ١٩٨٦/٤/٢٧ و١٩٨٦/١٢/٩ بيد أنه لم يتابع هذه الجهات رغم مضى فترة طويلة دون صدور قرار حيال هذه التعديات مما يجعل مسئوليته قائمة بالأوراق بوصفها مخالفة مستمرة إلا أنه يهون من قدرها قبول الأزهر مساحة من الأرض بديلة للمساحة المعتدى عليها الأمر الذى ترى معه النيابة الإدارية حفظ ما نسب إليه لعدم الأهمية . وبعرض الموضوع على شيخ الأزهر وافق فى ١٩٩١/١٢/٢٤ على ما إنتهت إليه النيابة الإدارية بأسيوط قيداً ووصفاً وإسناداً مع مجازاة المخالف بخصم أجر ثلاثة أيام من راتبه لما نسب إليه بسند من أن حفظ المخالفة المنسوبة إليه لم ينف ثبوت المخالفة مما يعد إخلالاً منه بواجبات وظيفته الأمر الذى يقتضى له مجازاته تأديبياً بالجزاء المناسب بموجب من نص المادة (٨٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتبار أن تقدير أهمية الواقعة الثابتة ومدى خطورتها أمر تستقل به جهة الإدارة . بيد أن النيابة الإدارية بأسيوط إعترضت على ذلك بكتابها المؤرخ ١٩٩٢/٥/١٧ لصدور قرار الجزاء خلافاً لما انتهى إليه رأيها من الحفظ لعدم الأهمية مما يقتضى التصرف وفقاً لما إنتهى إليه رأيها ، أو موافاتها بمذكرة تفصيلية مدعمة بالأسباب التى تستند إليها الإدارة لمجازاة المخالف . وإزاء الخلف فى الرأى طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٣/١/٣١ فاستبان لها أن المادة (١٢) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية المعدلة بالقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ تنص على أنه «إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التى تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إليها . ومع ذلك فالنيابة الإدارية أن تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة إذا رأت مبرراً لذلك . وفى جميع الأحوال تخطر الجهة الإدارية التى يتبعها العامل بالإحالة» . وأن المادة (٧٩ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ تنص على أن «تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإدارى مع شاغلى الوظائف العليا ، كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق فى المخالفات الناشئة عن إرتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين «٢ و ٤» من المادة (٧٧) من هذا القانون ... ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين» كما تنص المادة (٨٢) منه على أن «يكون الاختصاص فى التصرف فى التحقيق كما يلى :

١ - لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود إختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب ... وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل فى حدود إختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم .... وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ، ولها أيضاً إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغها بالقرار .

٢ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة فى البنود (من ١ -٦) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) .. كما تنص المادة (٨٧) من ذات القانون على أن «. . ويعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزى للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية» .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع ناط بالنيابة الإدارية مباشرة التحقيق مع شاغلى الوظائف العليا فى المخالفات المالية ورتب البطلان على إغفال إجرائه بمعرفتها . وفى غير

هاتين الحالتين أجاز المشرع لجهة الإدارة أن تجرى التحقيق بنفسها دون إلزام من قانون بإحالته إلى النيابة الإدارية . بيد أنه إذا تولت النيابة الإدارية التحقيق وباشرته فى الحالتين المشار إليهما أو بناء على طلب من الجهة الإدارية فإن عليها أن تستمر فيه حتى تنتهى إلى قرار فى شأنه دون أن يتوقف ذلك على إرادة الجهة التى يتبعها العامل فليس لها أن تحول بين النيابة الإدارية ومباشرتها لاختصاصها ، كما لا يجوز لها أن تطلب إلى النيابة الإدارية الكف عن السير فى التحقيق أو إصدار قرار بحفظ موضوعه ، فإذا أسفر قرار النيابة الإدارية بالتصرف فى التحقيق عن حفظ موضوعه أو توقيع جزاء على المخالف وإحالة الأوراق من ثم إلى الجهة الإدارية استردت هذه الجهة سلطتها التأديبية التى خولها لها القانون كاملة كيما تتخذ قرارها بعد أن أحيطت بعناصر التحقيق الذى باشرته النيابة الإدارية كجهة محايدة . وإذ خولت المادة (١٢) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليها الجهة الإدارية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغها بنتيجة تحقيق النيابة الإدارية أن تصدر قرارها بالحفظ أو توقيع الجزاء على المخالف أو تطلب إلى النيابة الإدارية مباشرة الدعوى التأديبية قبله ، فلا ريب من ثم فى سلطة الجهة الإدارية فى توقيع الجزاء رغماً من قرار النيابة بالحفظ لعدم الأهمية كما هو الشأن فى الحالة المعروضة . ذلك أن المشرع إذ خول الجهة الإدارية أن تطلب مباشرة الدعوى التأديبية أياً ما كان قرار النيابة بالتصرف فى التحقيق ولو كان بالحفظ فلها من باب أولى أن تصدر قرارها بتوقيع الجزاء على العامل المخالف والاستغناء عن طلب تحريك الدعوى التأديبية قبله وتباشر هذه السلطة تحت رقابة القضاء دون معقب عليها من النيابة الإدارية التى لم يضف المشرع على قرارها فى هذا الشأن ثمة حجية تمنع من مخالفته . كما للجهة الإدارية حفظ التحقيق قبل المخالفة رغماً من قرار النيابة بتوقيع عقوبة عليه أو توقيع عقوبة مخالفة بسند من الأسباب التى تكون تحت بصرها وتراها موجبة لذلك .

لـــــذلك

إنتهت الجمعيـة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلـى أن قرار النيابة الإدارية بحفظ المخالفة الثابتة فى حق العامل لا يحجب سلطة الجهة الإدارية فى توقيع الجزاء الذى تراه ملائماً للمخالفة ، كما وأن قرارها بتوقيع العقوبة على العامل لا يحد من سلطان الجهة الإدارية فى حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة مخالفة .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٩٣/٢/١٥

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / نبيل أحمد سعيد
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٠٦/٣/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

إطلعنا علـى كتابكم رقم ٥٧٥ المؤرخ فى ١٩٩٤/٣/١٦ فى شأن مدى أحقية العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحى المرقين إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ فى العلاوة المقررة قانوناً بمناسبة الترقية .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن الطبيب / أحمد شوقى - وآخرين من العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحى تقدموا بتظلمات من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٩٣ بتعيينهم على وظائف من درجة مدير عام بالهيئة إعتباراً من ١٩٩٣/١٠/٧ دون منحهم علاوة ترقية بدعوى أنهم تجاوزوا بمرتباتهم نهاية ربط الوظائف المرقين إليها بعد ضم العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ إلى أجورهم الأساسية إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ بموجب القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ . وبدراسة الموضوع تراءى للجهاز أنه وإن كانت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إنتهت فى خصوصية موضوع مماثل بجلستها المنعقدة فى ٢٧ من أكتوبر ١٩٩٣ إلى أحقية المرقين المعروضة حالاتهم فيها فى العلاوة المقررة قانوناً بمناسبة الترقية إلا أن ثمة رأياً آخر بالجهاز يرى أن أحقية العامل المرقى فى علاوة الترقية قاصرة على الترقيات التى تتم بعد إضافة العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ إلى المرتب الأساسى فى ١٩٩٨/٧/١ نزولاً على حكم المادة الرابعة من القانون الأخير التى نصت صراحةً على أنه لا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية ... وعلاوات الترقية وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة . أما الترقيات التى تتم من ١٩٩٢/٧/١ بعد ضم أول علاوة خاصة طبقاً للقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ وحتى التاريخ السابق على ضم العلاوة المقررة بالقانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ ، فإنه وبالنظر إلى أن المشرع لم ينص فى القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ على علاوة الترقية ضمن العلاوات التى لا تتأثر بالضم فإن العامل فى مثل الحالة المعروضة لا يستحق هذه العلاوة عند ترقيته .

وطلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٦ من يولية سنة ١٩٩٤ فتبين لها أن المادة (٤) من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ بتقرير علاوة خاصة

للعاملين بالدولة وضم العلاوات الإضافية إلى الأجور الأساسية نصت فى فقرتها الأولى على أن «تضم إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكام هذا القانون العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين التالية من التاريخ المحدد قرين كل منها ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه .... ولا يترتب على الضم .... حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية طبقاً للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح وذلك بافتراض عدم ضم العلاوات الخاصة المشار إليها» فى حين تنص المادة الرابعة من القانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة «تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه إعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٩٨ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح بافتراض عدم ضم هذه العلاوة ....» .

كما إستعرضت الجمعية المادة (٣٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ والتى تنص على أن «يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر إعتباراً من هذا التاريخ ، ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها» .

واستظهرت الجمعية العمومية ـ وعلى ما جرى به إفتاؤها الصادر بجلسة ١٩٩٣/١٠/٢٧ أن عبارة «علاوة من علاواتها» الواردة بالمادة (٣٨) من قانون نظام العاملين المدنيين سالف الذكر ، إنما تشير صراحةً إلى علاوة من العلاوات الدورية للوظيفة المرقى إليها ، وتفيد إستحقاق هذه العلاوة إستحقاقاً معجلاً بموجب الترقية وطبقاً للقانون ، إذا كان يزيد بها الأجر عن البداية المقررة للوظيفة المرقى إليها . دون أن يخل إستحقاقها المعجل بالمواعيد الدورية لاستحقاق مثيلاتها من بعدها ومن ثم يشملها صراحةً حكم الفقرة الثانية من المادة (٤) من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ المشار إليه فيما قضى به من إستحقاق العلاوات الدورية بافتراض عدم ضم العلاوة الخاصة .

ولا ينال من ذلك أن المشرع أضاف صراحةً فى القانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ علاوات الترقية ضمن العلاوات التى لا تتأثر بضم العلاوة الإضافية التى قررها إلى المرتب الأساسى فى ١٩٩٨/٧/١ بما قد يفهم منه أن هذا الحكم قاصر على الترقيات التى تتم بعد هذا التاريخ ذلك أن هذه الإضافة

ليست سوى حسم لما أثير من خلاف حول مدى تأثير الضم على هذه العلاوات والذى استظهرت الجمعية فى إفتائها السابق صحيح حكم القانون فى شأنه وخلصت إلى عدم تأثيره على استحقاقها . ومن ثم ، يغدو متعيناً القول بأحقية المرقين إلى وظائف من درجة مدير عام بالهيئة العامة للتأمين الصحى فى العلاوة المقررة قانوناً بمناسبة الترقية تأكيداً للإفتاء السابق للجمعية العمومية الذى لم يطرأ من الموجبات ما يقتضى العدول عنه .

لـــــذلك

إنتهت الجمعيـة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلـى أحقية العاملين المرقين إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ ـ فى الحالة المعروضة ـ فى العلاوة المقررة قانوناً بمناسبة الترقية تأكيداً للإفتاء السابق للجمعية العمومية فى هذا الشأن .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٩٤/٦/١٨

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٠٥/٣/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم ٤٠٩ المؤرخ ١٩٩٤/٣/١٦ فى شأن كيفية مدى أحقية العاملين الحاصلين على مؤهلاتهم العالية قبل نفاذ القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ (بشأن تعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨) فى الاستفادة من أحكامه متى كانوا وقت نفاذه شاغلين لوظائف من غير الدرجتين الأولى والثانية المكتبية أو الفنية .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من كتابكم المشار إليه - أن السيدة / عصمت عثمان محمد بشير - عينت بالهيئة العامة للجهاز التنفيذى لمشروعات تحسين الأراضى بمؤهل متوسط ، ثم حصلت على مؤهل عال سنة ١٩٨٤ إبان شغلها لوظيفة مكتبية من الدرجة الثالثة ، وما انفكت شاغلة لها حتى أدركها القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ على هذا الوصف فى ١٩٩٢/٦/٢ ، ثم رقيت إلى الدرجة الثانية المكتبية اعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢٤ . ومن ثم استطلعت الهيئة إدارة الفتوى لوزارة الزراعة واستصلاح الأراضى عن مدى أحقية المعروضة حالتها للعلاوتين المقررتين بالقانون المشار إليه آنفاً ، باعتبارها أضحت شاغلة وظيفة من الدرجة الثانية المكتبية وهى حاصلة على مؤهل عال أثناء الخدمة ، فانتهت إدارة الفتوى بفتواها رقم ١٨٩٢ بتاريخ ١٩٩٢/١١/٢٨ إلى أحقية المعروضة حالتها فى العلاوتين اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ . وبإعادة عرض الموضوع على إدارة الفتوى أفادت بكتابها رقم ٩٧٢ المؤرخ ١٩٩٣/١١/٢١ أنه بعرض الموضوع على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢٥ من أكتوبر سنة ١٩٩٣ إلى أحقية المعروضة حالتها فى العلاوتين المقررتين بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ اعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢ . بيد أنه لما كان الرأى بالجهاز رئاستكم قد تفرق فى شأن الحالة المعروضة ورغبةً منه فى الوقوف على صحيح رأى القانون لتطبيقه على الحالات المماثلة ، فقد طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى الأول من فبراير سنة ١٩٩٥ فتبين لها أن المادة (٢٥مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانونين رقمى ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، و ٣٤ لسنة ١٩٩٢ تنص على أنه «مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من القانون ، يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف

الخالية بالوحدة التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف .

ويمنح العامل الذى يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها ، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه .

وتحسب لمن يعين وفقاً لأحكام هذه المادة من حملة المؤهلات بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالى ، وذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة

ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يطبق حكم الفقرة السابقة على من عين وفقا لأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٨٣/٨/١٢ .

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيمنحون علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزا بها نهاية ربط درجة الوظيفة .

ويسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل عال قبل العمل بهذا القانون وظلوا بالمجموعات الفنية أو الكتابية ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ العمل بهذا القانون .

ومفاد ما تقدم أن المشرع أجاز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة لشغل الوظائف الشاغرة بالوحدة ، متى توافرت فى شأنهم شروط شغلها ، ومع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف . على أن يمنح العامل أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر ، ولو تجاوز بذلك نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها ، ومع حساب أقدمية لمن يعين من حملة المؤهلات العليا بوظيفة تخصصية تساوى نصف المدة التى قضاها فى العمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى وبحد أقصى خمس سنوات ، شريطة ألا ترتد أقدميته إلى تاريخ سابق على تاريخ حصوله على المؤهل العالى . وبسط المشرع هذا الحكم على من عين وفقاً لأحكام المادة (٢٥ مكرراً) اعتباراً من ١٩٨٣/٨/١٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ دونما إخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل ١٩٩٢/٦/٢ . أما بالنسبة للعاملين الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء

الخدمة من شاغلى الدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف الفنية أو المكتبية ولم يعينوا وفقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) المشار إليها ، فقد قرر المشرع منحهم علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى كانوا يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزا بها نهاية درجة الوظيفة . كما قرر منح العاملين الحاصلين على مؤهلات عليا قبل ١٩٩٢/٦/٢ وظلوا بالمجموعات الفنية أو الكتابية علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وذلك اعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢ . إذ أن مناط الإفادة من حكم هذه الفقرة هو حصول العامل على مؤهل عال قبل ١٩٩٢/٦/٢ واستمراره بالمجموعة الفنية أو الكتابية أياً كانت درجة الوظيفة التى يشغلها وقت حصوله على المؤهل العالى .

ومن حيث أن المعروضة حالتها عينت بمؤهل متوسط بالهيئة العامة للجهاز التنفيذى لمشروعات تحسين الأراضى ، ثم حصلت على مؤهل عال سنة ١٩٨٤ إبان شغلها لوظيفة مكتبية من الدرجة الثالثة ، وما انفكت شاغلة لها حتى أدركها القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ المشار إليه على هذا الوصف فى ١٩٩٢/٦/٢ ، ثم رقيت إلى الدرجة الثانية المكتبية اعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢٤ ، فمن ثم فإنها تستحق علاوة (*) من علاوات درجة الوظيفة التى تشغلها اعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢ نفاذاً لحكم الفقرة السادسة من المادة (٢٥ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنف الذكر .

لـــــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالتها فى علاوة (*) من علاوات درجة الوظيفة التى كانت تشغلها وقت حصولها على المؤهل العالى وذلك إعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى / / ١٩٩

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

---

* تضمن كتاب مجلس الدولة رقم ٣ فى ١٩٩٧/٦/٥ الموجه إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بأن المقصود علاوتين وليس علاوة واحدة .

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٤٦٦/٦/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم ١٢٢١ بتاريخ ١٩٩٤/٥/٢٩ بشأن تحديد قيمة التعويض للمرضى بأمراض مزمنة خلال فترة الإجازة وذلك فى ضوء أحكام المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

وحاصل وقائع الموضوع ـ حسبما جاء بكتابكم سابق الإشارة إليه ـ أن السيد / عبد المنعم محمد محجوب ـ من العاملين بديوان عام وزارة التعمير مريض بأحد الأمراض المزمنة من ١٩٨٣/١١/١٧ ومنذ هذا التاريخ يصرف له تعويض الأجر وفقاً للمادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعى وذلك بواقع متوسط أجره عن السنة السابقة على مرضه . وبتاريخ ١٩٨٨/٦/٤ رقى إلى درجة مدير عام فتقدم بتاريخ ١٩٩٠/١٠/٨ بطلب لصرف ما يستحقه من حوافز الإنتاج بواقع ٢٥٪ من الأجر المقرر لشاغلى وظائف مديرى عموم وذلك وفقاً لأحكام القرار الوزارى رقم ٥٦٨ لسنة ١٩٨١ ، ولما كانت الترقية إلى درجة مدير عام جاءت لاحقة لمرض السيد المذكور فضلاً عن أنه لم يكن من المخاطبين بأحكام القرار سالف الذكر قبل ترقيته فقد طلبت وزارة التعمير من إدارة الفتوى لوزارة الإسكان والتعمير الإفادة بالرأى حول مدى أحقيته فى صرف حوافز الإنتاج بواقع ٢٥٪ وفقاً لأحكام القرار الوزارى رقم ٥٦٨ لسنة ١٩٨١ فانتهت إلى أحقيته فى أن يشمل تعويض أجره حافز الإنتاج منذ ترقيته .

وترون أن مجال الحصول على مكافآت الجهود غير العادية وحوافز الإنتاج والمكافآت التشجيعية خلال فترة الإجازة الاستثنائية الممنوحة للعاملين المرضى بأمراض مزمنة ينحصر فى ما كان يصرف له فعلاً فى السنة السابقة على الإجازة من أجر أساسى وأجر متغير ومن ثم فلا يجوز إدخال عناصر أخرى فى حساب هذا التعويض لا ترتبط بما لم يكن مستحقاً له أصلاً قبل الإجازة ، ونظراً لاختلاف الرأى فى هذا الشأن طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٧ من يوليو سنة ١٩٩٥ فتبين لها أن المادة (٣/٧٨) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون

رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أنه «يمنح المريض بالدرن أو بالجـذام أو بمرض عقلى أو بأحـد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً» فى حين أن المادة (٨٨) من القانون ذاته تنص على أنه «لا تخل أحكام هذا التأمين (تأمين المرض) بما قد يكون للمصاب أو المريض من حقوق مقررة بمقتضى القوانين واللوائح أو النظم الخاصة .... فيما يتعلق بتعويض الأجر ومستويات الخدمة وذلك بالنسبة للقدر الزائد عن الحقوق المقررة فى هذا التأمين»

واستظهرت الجمعية مما تقدم أن المشرع أولى رعاية خاصة للعامل المريض بأحد الأمراض المزمنة فقرر منحه تعويضاً يعادل أجره كاملاً أثناء فترة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً وتبين للجمعية العمومية أن الأجر طبقاً للتعريف المحدد له بقانون التأمين الاجتماعى هو مجموع ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلى ويشمل عنصرين هما : الأجر الأساسى وهو الأجر المبين فى الجداول المرفقة بنظم التوظف التى يخضع لها العامل وفقاً للوظيفة التى يشغلها والأجر المتغير ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن عليه خاصة الحوافز والبدلات والأجور الإضافية، فالمشرع أعتبر أن العامل المريض بمرض مزمن موجود فعلاً فى الخدمة ومشاركاً فى العمل فقرر أحقيته فى الحصول على أجره وفقاً للوظيفة التى يشغلها كذلك عناصر الأجر المتغير من حوافز وبدلات وأجور إضافية مما يتطلب الحصول عليها المشاركة والإسهام الفعلى فى الإنتاج والمقررة لشاغلى وظيفته وأخذاً فى الاعتبار أن الأساس الذى وضعه المشرع لتحديد هذا التعويض (متوسط ما كان يحصل عليه فى السنة السابقة) إنما يمثل الحد الأدنى لحقوق العامل المريض بمرض مزمن فإذا استحدثت زيادات لراتبه الأساسى أو تقررت حقوق مالية لأجره المتغير سواء ما تحدد قيمته بقوانين أو لوائح أو قرارات كإعانة الغلاء الاجتماعية والبدلات أو تلك التى يرتبط تحديد قيمتها بمعدلات أو مستوى أداء معين استحق العامل هذه الزيادات طالما كان مخاطباً بأحكامها وفقاً لوضعه الوظيفى وباعتبارها داخلة ضمن عناصر التعويض .

وبتطبيق ما تقدم على حالة السيد المذكور والذى رقى إلى درجة مدير عام اعتباراً من ١٩٨٨/٦/٤ فإنه يكون من حقه الحصول على حافز الإنتاج المقرر لشاغلى درجة مدير عام بنسبة ٢٥٪ من راتبه الأساسى وذلك استناداً لقرار وزير التعمير رقم ٦٥٨ لسنة ١٩٨١ والذى يقضى فى المادة (١١) منه على أحقية شاغلى الوظائف العليا فى صرف حوافز بحد أقصى ٢٥٪ من المرتب الأساسى لوظائفهـم .

ملف رقم ٨٦/٦/٤٦٦

لــــــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية العامل المريض بمرض مزمن فى الحالة المعروضة فى تقاضى قيمة التعويض عن حافز الإنتاج المقرر للوظيفة التى يشغلها خلال فترة الإجازة الممنوحة له .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى / / ١٩

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٤٩٦/٦/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس إدارة شركة الحديد والصلب

تحية طيبة وبعد ،

إطلعنا على كتابكم رقم ٤٦٣٢ المورخ ١٩٩٤/١٢/١٨ فى شأن مدى أحقية العامل فى إجازته الاعتيادية عن فترة وجوده فى إجازة مرضية وإصابة عمل لمدة سنة أو أكثر ، حيث سبق أن إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٧/١١/١١ إلى عدم أحقية العامل فى الحصول على إجازته الاعتيادية عن السنة التى إستغرقتها مدة إجازته المرضية ، كما إنتهت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٠/١٢/١٩ إلى أحقية العامل فى الحصول على إجازة اعتيادية عن المدة التى قضاها فى إجازة مرضية ، وإزاء اختلاف الرأى أعدت إدارة الفتوى المختصة تقريراً بالرأى القانونى لعرضه على اللجنة الثالثة من لجان قسم الفتوى بمجلس الدولة التى قررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/٧/١٠ إحالة الموضوع على الجمعية العمومية لما آنسته فيه من أهمية وعمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٣ من يناير سنة ١٩٩٦ فتبين لها أن المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه «يستحق العامل فى حدود القواعد والضوابط التى يضعها مجلس الإدارة الإجازات الآتى بيانها ....

٢ - إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية كما تنص المادة (٦٧) من ذات القانون على أن «يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من الجهة الطبية الى يحددها مجلس إدارة الشركة» كما تنص المادة (٦٩) من ذات القانون أيضاً على سريان أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الأمراض المزمنة على العاملين بالقطاع العام وهى الخاصة بمنح المرضى بأحد الأمراض المزمنة إجازة بأجر كامل .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع أورد تنظيماً متكاملاً للإجازات الاعتيادية والمرضية وغيرها مما يجوز منحه للعاملين بالقطاع العام عند توافر سبب أى منها فالإجازة باعتبارها إنقطاعاً مشروعاً عن العمل طبقاً للقانون وللأسباب التى يراها المشرع مبرراً بذلك ، لا تستحق للعامل إلا إذا توفرت الأسباب التى تتيح له الحصول عليها ، والإجازة المرضية سببها حالة المرض التى تنزل بالعامل فلا يستحقها إلا العامل المريض وفقاً للشروط التى حددتها المادة (٦٧) ،

والإجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية ، وسبب منح الإجازة الاعتيادية إنخراط العامل فى العمل للمدة التى حددها القانون ، والإجازة الإسبوعية تستحق بحلول موعدها فى آخر أيام الإسبوع كل ستة أيام عمل ، والإجازة الخاصة تستحق بتقدير جهة العمل أسباب منحها لمدتها المقدرة . . . . وهكذا.

والحاصل أن الأجازة الأعتيادية لاتستحق الا بدوران الحول على العامل مؤدياً عمله وهى مقررة بدوران الحول للراحة من أداء العمل ، وهى لاتستحق الا عن مدة عمل حددها القانون ، فلا يجوز منحها للعامل الحاصل على إجازة مرضية مدة السنة ذاتها وذلك لعدم توافر سبب إستحقاقها فيه لعدم إنخراطه فى العمل مدة الحول .

ومن جهة أخرى فإن الأصل أن تعدد الأسباب المتجمعة نتائجها على حال واحد ، لا يفيد تعدد النتائج المترتبة على تلك الأسباب ، لأن الأسباب يستغرق بعضها بعضا متى تجمعت متعاصرة فى حال واحد ، وأن نتائجها وإن كانت قابلة منطقياً للتعدد بتعدد الأسباب ، فهى لا تتعدد واقعياً ولا تتكاثر ، لأن تزاحمها يرد على زمان واحد فى حال واحد . وأن النتيجة الواحدة تجزىء عن السبب الواحد كما تجزىء عن الأسباب المتعددة ، لأنها توفيها جميعها فلا يعود ثمة فضل وفاء بها بعد تحققها ، لذلك قيل من قبل أن الإجازة لا ترد على إجازة أخرى ، والمستقر طبقاً لهذا النهج أن أيام الجمع والأعياد وأيام العطلات الرسمية لا تحسب للعامل مضاعفةً إذا تخللت إجازاته السنوية أو المرضية أو غيرها .

لـــــذلك

إنتهت الجمعيـة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلـــى عدم أحقية العامل لإجازة إعتيادية عن فترة وجوده فى إجازة مرضية أو إصابة عمل لمدة سنة أو أكثر .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريرا فى ١٩٩٦/٢/١٣

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٢٤/٣/٨٦

السيد الدكتور / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم ٢١١٠ بتاريخ ١٩٩٤/٩/٢٦ بشأن كيفية حساب مدد الخبرة الزائدة لمن يتم تعيينهم من الخارج طبقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية .

حسبما جاء بالأوراق - أن الجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية إستطلع رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى شأن كيفية حساب مدد الخبرة الزائدة لمن يتم تعيينهم من الخارج طبقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ، حيث يتطلب كشرط أساسى توافر مدة خبرة تساوى مجموع المدد البينية اللازم قضاؤها فى وظائف الدرجة الأدنى من الوظيفة المطلوب شغلها ، وأن المعينين من الخارج لهم مدد خدمة طويلة قبل تعيينهم بوظائف مديرى عموم أو رؤساء إدارات مركزية ، لذا فقد ثار التساؤل عن مدى أحقيتهم فى تطبيق حكم المادة (٢/٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته . وذهب رأى إلى أن المدة الزائدة تحسب فى درجة الوظيفة وما يترتب على حسابها من آثار فى أقدمية الدرجة وفى المرتب باعتبار أن أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المشار إليه لم تتضمن إلغاءاً لقواعد حساب مدة الخبرة الزائدة الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، بينما ذهب رأى آخر إلى أنه يجب التفرقة عند شغل الوظيفة القيادية بين من يعين من الداخل فتحسب له مدة الخبرة الزائدة طبقاً لأحكامها المطبقة والسارية وتترك أثرها على الأقدمية فى الوظيفة غير القيادية وعلى المرتب ، وبين من يعين من الخارج ، الذى روعى فى تعيينه توافر اشتراطات شغل الوظيفة القيادية وعين عليها ابتداءًا ولم يكن شاغلاً فى أى وقت من الأوقات لوظيفة غير قيادية فى ذات الوحدة ، حتى يمكن القول بحساب مدة خبرة زائدة لديه ، والقول بغير ذلك يؤدى إلى حسابها فى الوظيفة القيادية وليس الوظيفة غير القيادية وهو ما يتعارض مع أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ .

وقد قامت إدارة الفتوى المختصة باستيفاء الموضوع بطلب حالة واقعية فتم عرض حالة السيد المهندس / محمد نبيل عبد الحميد إبراهيم - رئيس الإدارة المركزية لتنفيذ المشروع بالهيئة التنفيذية للمشروعات الصناعية والتعدينية والذى تم تعيينه من الخارج على هذه الوظيفة ، وأعدت إدارة الفتوى تقريراً عرضته على اللجنة الثالثة من لجان قسم الفتوى بمجلس الدولة ، فقررت اللجنة بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/٧/١ إحالته للجمعية العمومية لما آنسته فيه من أهمية وعمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٧ من يناير سنة ١٩٩٦ فتبين لها أن المادة (١٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن «يكون التعيين ابتداءً فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول وظائف الوحدة ويجوز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها فى حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة طبقاً للقواعد والشروط التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية ..» وتنص المادة (٢٧) من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ فى فقرتها الثانية على أن «تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر» .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع أستن أصلاً عاماً مقتضاه أن يكون التعيين فى أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول وظائف الوحدة ، واستثناءً من هذا الأصل العام أجاز التعيين فى غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها فى حدود ١٠٪ من العدد المطلوب شغله من وظائف كل درجة ، وناط بلجنة شئون الخدمة المدنية وضع القواعد والشروط التى تتبع فى هذا الشأن حيث صدر قرارها رقم (١) لسنة ١٩٨٠ وكان من بين هذه القواعد ألا تقل مدة الخبرة العملية للمرشح عن مجموع المدد البينية اللازم قضاؤها فى وظائف الدرجات الأدنى من الوظيفة المرشح لها وفقاً لكل مجموعة نوعية على حدة وبدءًا من درجة بداية التعيين لها . ومن ناحية أخرى فقد أوجب المشرع حساب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن يضاف إلى بداية أجر التعيين علاوة من علاوات الدرجة المعين عليها عن كل سنة من السنوات الزائدة وبحد أقصى خمس علاوات ، وذلك متى توافر شرطان أولهما : أن تتفق مدة الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وثانيهما : ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

كما تبين للجمعية العمومية أنه باستقراء أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية يبين أن المشرع نظم قواعد وإجراءات شغل الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة على وجه التفصيل بدءًا من الإعلان

عن شغل الوظائف وانتهاءاً بصدور قرار التعيين حسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى للمتقدمين وليس من شأن هذا التنظيم الذى هو فى مجمله قواعد إجرائية والذى لم يتناول القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ما يتنافى أو يتعارض مع ضم مدد الخبرة العملية الزائدة عن المدة المطلوبة وفقاً لنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة للتوظف التى يتعين الرجوع إليها لتحديد الوضع القانونى لهذه الطائفة من العاملين .

والحاصل أن شاغلى الوظائف القيادية بالجهاز الإدارى للدولة وإن تفردوا بقواعد خاصة فى مجال تعيينهم بهذه الوظائف تكفل ببيانها القانون سالف الذكر إلا أنهم ما انفكوا عاملين بالجهاز الإدارى للدولة ينظم وضعهم اللائحى القواعد الواردة بنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ومن ضمنها الأحكام الخاصة بضم مدد الخبرة الزائدة على النحو السالف ذكره والتى لا يتأبى تطبيقها مع أحكام التعيين الواردة بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ، والقول بغير ذلك يفضى إلى إهدار حق من حقوق هذه الطائفة من العاملين وهو تخصيصاً لأحكام القانون دون مقتضى . ويعنى التفرقة بين هذ الطائفة من العاملين وغيرهم بما لا وجه لإعماله إلا فى حدود ما اشتمله القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية من أحكام وهى تتحدد فى طريقة شغل الوظيفة القيادية ومدة هذا الشغل وينبغى الأخذ فى الاعتبار أن شغل الوظيفة القيادية قد حددها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بثلاث سنوات على الأكثر يجرى بعدها إعادة النظر فى شغلها الأمر الذى يتعين معه حساب هذه المدة من تاريخ صدور قرار التعيين وليس من التاريخ الفرضى الذى ترجع إليه أقدمية من لديه مدة خبرة عملية زائدة إذ أن القول بغير ذلك فيه تقصير للمدة التى يجوز للمعين شغلها فى حدها الأقصى (ثلاث سنوات) ، والحاصل أن التعيين فى أحد الوظائف القيادية وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية لا يخل بحق المعين فى حساب مدة خبرته العملية الزائدة وفقاً لنص المادة (٢/٢٧) من قانون العاملين المدنيين بالدولة وذلك على التفصيل السابق .

لـــــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية المعينين طبقاً للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى حساب مدة الخبرة الزائدة طبقاً للمادة (٢/٢٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فى حالة توافر شروطها .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى : ١٩٩٦/٢/٥

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٨٨/٣/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد

اطلعنا على كتابكم رقم ١٣٣٧ المؤرخ في ١٩٩٣/٧/١٥ في شأن مدى جواز وضع تقرير كفاية حكمي للعامل في الحالات الآتية :

١ - من رخص له بإجازة دراسية بمرتب وفقا لأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ .

٢ - المحبوس تنفيذا لحكم جنائي والموقوف عن العمل لأي سبب من أسباب الوقف المنصوص عليها بنظام العاملين .

٣ - من ينقطع عن العمل دون أن تنتهي خدمته .

وقد أشرتم إلى أن إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية والمحافظات سبق أن ارتأت بكتابها رقم ١٣٠٦ في ١٩٩٢/٩/٢٣ وجوب تقدير كفاية العاملة الحاصلة على إجازة دراسية بمرتب مع التفرغ للحصول على دبلوم الإحصاء من جامعة القاهرة بمرتبة ممتاز بإعتبار أن هذه المرتبة كانت آخر مرتبة تقرير كفاية لها قبل الإجازة الدراسية ، كما خلصت إدارة الفتوى لوزارة المالية بكتابها رقم ١٥٠٠ في ١٩٩١/١١/٧ إلى أن تقرير كافية المسجون يكون بالمرتبة الموضوعه عنه قبل الحكم عليه بالسجن ، بينما يتجه رأى الجهاز إلى أن التقرير الحكمي لا يكون إلا بنص يقرره التشريع لأنه استثناء من الأصل العام الذي يتم على أساسه قياس الكفاية وهو قياس الوضع الفعلي لما يتم خلال سنة تقدر الكفاية عنها ، ومن ثم فلا يسوغ - وفقا لهذا الرأى - استصحاب التقرير السابق في غير الحالات التي ورد بها نص . وطلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٧ من فبراير سنة ١٩٩٦ ، فتبين لها أن المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ تنص على أن « تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساسا لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جدا أو جيد أو متوسط أو ضعيف .. » كما تنص المادة ٣٢ من ذات القانون على أنه « في حالة إعارة العامل داخل الجمهورية أو ندبه أو تكليفه تختص بوضع التقرير النهائي عنه الجهة التي قضى بها المدة الأكبر من السنة التي يوضع عنها

التقرير فإذا كانت الإعارة للخارج يعتد في معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإعارة ، كما يعتد بالتقارير السابق وضعها عن العامل في حالة ماإذا صرح له بأجازة خاصة ، وبالنسبة للعامل المجند تقدر كفايته بمرتبة جيد جدا حكما فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممتاز تقدر بمرتبة ممتاز حكما ، وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستبقى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكما وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية تحدد مرتبة كفايتهم بما لاتقل عن مرتبة تقدير كفايتهم في السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية » وأخيرا تنص المادة (٣٣) من القانون ذاته على أنه « إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر تقدر كفايته بمرتبة جيد جدا حكما ، فإذا كانت كفايته في العام السابق بمرتبة ممـتاز تقدر بمرتبة ممـتاز حكماً » .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن الأصل في التقارير التي توضع لتقرير كفاية العاملين خلال مدة معينة أنها تستهدف تقييم أعمالهم في خلال هذه الفترة والحكم عليها وعلى كفاءة الموظف خلالها، فإذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملا في الفترة التي وضع التقرير عنها ، فإن المشرع يسلك واحدا من نهجين : النهج الأول أن يتدخل ويقرر للعامل مرتبة كفاية حكمية ، حتى إن كانت تزيد على مرتبة آخر تقرير وضع عنه ، كما في حالة المجند الذي أوجب المشرع تقدير كفايته حكما بذات مرتبة كفايته قبل تجنيده بشرط ألا تقل هذه الكفاية الحكمية عن مرتبة جيد جدا وكذلك المريض الذي بلغت مدة مرضة ثمانية أشهر فأكثر فقرر المشرع تقدير كفايته بمرتبة جيد جدا حكما مالم تكن كفايته في العام السابق بممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكما . والنهج الثاني : أن يعتد المشرع بآخر تقرير كفاية وضع عن العامل أيا كانت مرتبة هذا التقرير ، وذلك كما في حالات الإعارة للخارج والتصريح للعمل بإجازة خاصة وإنتخاب العامل كعضو بالمنظمة النقابية .

وفي غير هذه الحالات لاحظت الجمعية العمومية أن أفتاء مجلس الدولة وقضاءه مستقران على أنه إذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملا خلال الفترة التي وضع عنها التقرير لأمر خارج عن أرادته كقرار صدر بوقفه عن العمل أو في حالة البعثات والإجازات الدراسية فإنه يمتنع على جهة الإدارة أن تضع عنه تقريرا خلال هذه الفترة ، إذ ليست هناك أعمال أداها تكون محلا للتقييم ، ومتى استحال وضع تقرير كفاية عن الموظف لسبب لا يرجع إلى تقصير منه أو إهمال أو اتيان عمل يفضي إلى الإخلال بواجبات وظيفته فإنه يؤخذ بآخر تقرير كفاية عنه .

وكذلك استعرضت الجمعية العمومية ماخلصت إليه مؤخرا بجلستها المنعقدة في ١٩٩٥/١٢/٦ تأكيدا لما تواتر عليه أفتاؤها من أن الحبس نفاذا لحكم قضائي قاطع في دلالته على تأثيم العامل وإدانته جنائيا ، إنما يرتب بعض الآثار الممتدة ، وليس من شأن هذا الحكم أن تنحسر

آثاره تماما عقب الإفراج عن العامل بعد قضاء مدة العقوبة ، وإنما هى تلاحقه مدة الحبس المؤثم بقضاء نهائى تستنزل من مدة خدمته رغم أنه حبس عن جريمة مخلة بالشرف والأمانة ، لما لمدة الحبس المؤثم من طبيعة خاصة لايمكن معها أن ترقى إلى حد إعتبارها مدة خدمة فعلية ولكون العامل لم يضطلع أصلا خلالها بأعباء الوظيفة وواجباتها ومن ثم فلا يحق له أن يستجمع حقوقها ومزاياها شاملة اتصال مدة خدمته واستحقاقه العلاوات الدورية عن مدة الحبس .

ومن كل ذلك فثمة أوضاع ثلاثة تتعلق بالحالات المستفتى فيها بالنسبة لطريقة الإعتبار بتقارير الكفاية عن مدد لم تقضى فعلا فى العمل ، منها حالة اسقاط المدة واستنزالها من مدة خدمة العامل أن كان قد غاب عن عمله قضاء لعقوبة جنائية وقعت عليه بحكم جنائى نهائى وفى هذه الحالة لايثور أمر تقدير الكفاية لسقوط المدة المعينة من خدمة العامل .

والحالة الأخرى حالة ماإذا نص التشريع على تقدير محدد للكفاية يستحقه العامل عن مدة غيابه كالتجنيد وغيره ، وهى حالة تقدير حكمى يلتزم فيه بأمر التشريع فيما قرره من تقدير معين للعامل لإعتبارات رآها المشرع ، والتقدير الحكمى تقدير لايرد إجتهادا ولاتفسيرا وإنما يرد بنص صريح يلزم به بغير حاجة لتأويل .

والحالة الأخيرة هى حالة سكوت المشرع عن تقدير محدد للعامل عن مدة غيابه فما دام أن الغياب مما لايعتبر إخلالا من العامل بواجبات وظيفته فى ظروف موافقة جهة الإدارة على الغياب أو اذنها بها أو ترخيصها للعامل بها كالاجازة الدراسية أو فى ظروف اضطرار لم يكن للعامل قبلا بدرئه كالحبس الاحتياطى أو نفاذا لحكم غير نهائى ، وإن كان حالة من هذه الحالات ، وجب القول بأن العامل عن مدة الغياب غير المخل بواجبات الوظيفة ، انما يستصحب تقدير الكفاية الذى وضع له عن مدة عمله الفعلى الأخيرة قبل الغياب .

وتلاحظ الجمعية العمومية أن مصدر الإعتماد لهذا التقدير الأخير إنما هو الاستصحاب ، والاستصحاب لا يفيد فى الحالة المعروضة أن ثمة تقديرا جديدا يمنح للعامل عن فترة الغياب ولا يقوم وجه للقول بأن تقديرا جديدا يمنح للعامل إلا أن يكون مصدره التشريع حالة التقدير الحكمى أو مصدره الواقع حالة قيام مدة العمل الفعلية وقياس كفاية العامل عنها ، والأستصحاب هو منهج لمعرفة الواقع أو لتقدير حكم معين ، هو منهج معرفى وتشريعى لاينشىء الواقعة . انشاء ولاينشىء حكما تشريعيا ، إنما هو يفيد اعتبار المصاحبة والملازمة أى بقاء ماكان على ماكان مادام لم يثبت مايغيره بدليل إنشائى حادث لواقع جديد أو لوضع تشريعى جديد ،. الاستصحاب يسد ثغرة معرفية أو تشريعية تتعلق بالمدة اللاحقة للوضع الواقعى أو التشريعى ، فهو محض تقرير ثبوت أمر فى

الزمان الراهن بناء على ثبوته فى الزمان السابق ، وهو محض الدلالة المستمرة .

ومن ثم لايعتبر الاستصحاب فى الحالة المعينة بمثابة تقدير جديد لكفاية العامل ، إنما هو يمثل استمرار تقدير كفايته المقررة عن مدد سابقة ، استمرار ذلك لمدة تالية ، ويبقى هذا الإستمرار سد لفراغ عدم إمكان وضع تقرير كفاية تال لسبب لايرجع لإخلال العامل بعمله . ومن ثم فإنه حيث يتطلب المشرع تقرير كفاية معين لترتيب أثر قانونى عليه كأستحقاق علاوة مثلا ، جرى أعمال أثر التقرير الأخير ممتدا للمدة التالية بإعتبار استمرار أثره وسريانه عن تلك المدة التالية ، وحيث يتطلب المشرع تقريران أخيران لترتيب أثر قانونى معين كترقية أو عقاب وظيفى ، وجب الإعتبار بأنه تقرير واحد لأن الأمتداد لاينشيء تقديرا جديدا إنما يفيد الاستمرار لمدة أطول دون أن يفيد تعددا للتقدير .

وخلصت الجمعية من مجموع ماتقدم إلى أنه بالنسبة إلى العامل الذى رخص له بإجازة دراسية وفقا لأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ يتعين الأعتداد فى معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه شأنه فى ذلك شأن المعار والمرخص له بإجازة خاصة ، كما يستصحب العامل آخر تقرير وضع عنه إذا جعل بينه وبين عمله لأسباب خارجة عن إرداته كالموقوف عن العمل أو المحبوس نفاذا لحكم جنائى غير نهائى بإعتبار أن موقفه مازال معلقا بين الإدانة والبراءة ، أما إذا كان الحبس نفاذا لحكم جنائى نهائى فإنه لما كانت مدة الحبس وعلى ماأستقر عليه إفتاء الجمعية العمومية تستنزل من مدة خدمة العامل ومن ثم لايكون ثمة وجه لوضع تقرير عنه مدة حبسه ، وأخيرا فإنه بالنسبة للعامل المنقطع عن العمل ولم تنته خدمته ولما كان انقطاعه هذا راجع إلى ارادته ومن ثم فلايستصحب تقريره السابق وضعه عنه قبل الإنقطاع .

لذلـــك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى :

١ - الاعتداد بآخر تقرير كفاية وضع عن العامل فى حالات الترخيص له بإجازة دراسية وفقا للقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ أو وقفه عن العمل أو حبسه نفاذا لحكم جنائى غير نهائى .

٢ - يمتنع على جهة الإدارة وضع تقرير كفاية عن العامل المحبوس نفاذا لحكم جنائى نهائى نتيجة لاستنزال مدة حبسه من كامل مدة خدمته .

٣ - عدم جواز استصحاب آخر تقرير كفاية وضع عن العامل إذا أنقطع عن عمله بأرادته ولم تنته خدمته بعد .

تحريرا فى ٢٥ / ١٩٩٦/٢

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ١٣٤٧/٤/٨٦

السيد رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم ٢٤٧٩ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٥ فى شأن مدى جواز إعادة حساب العلاوات الخاصة لمن يعين نتيجة لحصوله على مؤهل أعلى أثناء الخدمة عملاً بالمادة (٢٥ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن بعض العاملين الذين يعينون عملاً بالفقرة الأولى من المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المضافة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ويحتفظ لهم بأجورهم مضافاً إليها العلاوة المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذه المادة يطالبون بإعادة حساب العلاوات الخاصة التى يتقاضونها قبل التعيين على مرتباتهم الجديدة استناداً إلى ما تقضى به المادة الأولى من قوانين تقرير العلاوات الخاصة من منح العلاوة الخاصة على الأجر الأساسى للعامل فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد التاريخ المحدد بالقانون المانح للعلاوة الخاصة ، لذلك طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٥ من مارس سنة ١٩٩٧ فاستعرضت نصوص القوانين الصادرة بتقرير علاوة خاصة للعاملين بالدولة والقطاع العام حيث تنص المادة (١) من القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ على أن «يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ٢٠٪ من الأجر الأساسى لكل منهم فى تاريخ العمل بهذا القانون أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسى للعامل» . كما تنص المادة (١) من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٨٨ على أن «يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ١٥٪ من الأجر الأساسى لكل منهم فى ١٩٨٨/٦/٣٠ أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسى للعامل» .

وعلى هذا جرى نص المادة (١) من القوانين أرقام ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ ، ١٣ لسنة ١٩٩٠ ، ١٣

لسنة ١٩٩١ ، ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ، ١٧٤ لسنة ١٩٩٣ ، ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ، ٢٣ لسنة ١٩٩٥ ، ٨٥ لسنة ١٩٩٦ .

كما استعرضت الجمعية العمومية نص المادة (٢٥ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والتى تنص على أنه «مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف ، ويمنح العامل الذى يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه ...» .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن القوانين أرقام ١٠١ لسنة ١٩٨٧ ، ١٤٩ لسنة ١٩٨٨، ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ ، ١٣ لسنة ١٩٩٠ ، ١٣ لسنة ١٩٩١ ، ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ، ١٧٤ لسنة ١٩٩٣، ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ، ٢٣ لسنة ١٩٩٥ ، ٨٥ لسنة ١٩٩٦ فيما قررته من منح علاوة شهرية خاصة ، قضت بمنح هذه العلاوة لجميع العاملين بالدولة والقطاع العام وقت العمل بأحكامهما ، كما منحتها لمن يعين بعد هذا التاريخ والتعيين فى هذا الشأن حسب صريح النص هو التعيين المبتدأ الذى تنفتح به العلاقة الوظيفية بين العامل وجهة عمله .

وإذ كان للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إفتاء سابق بجلساتها المنعقدة بتاريخ ٣ من نوفمبر سنة ١٩٩١ ، ١٩ من أكتوبر سنة ١٩٩٤ ، ١٥ من فبراير سنة ١٩٩٥ بأن «فى مجال التعيين كأداة لشغل الوظائف يتعين التفرقة بين التعيين المبتدأ الذى تنفتح به علاقة وظيفية لم تكن قائمة من قبل ، أو تدخل فى سياق وظيفى جديد منبت الصلة بالوضع الوظيفى السابق ، وبين التعيين المتضمن ترقية الناتج عن تسوية لأنه يقوم فى نطاق علاقة وظيفية قائمة فإنه وإن كان يدفعها فى طور جديد ، أو ينشأ لها مركز قانونى جديد فإن ذلك كله إنما يظل امتداداً للوضع الوظيفى السابق مما يتعين إخراجه من المقصود بالتعيين وفقاً لأحكام القوانين السابق الإشارة إليها وذلك

مصداق ما تجرى به التفرقة فيمن يعين فى إحدى الوظائف القضائية أو مجلس الدولة أو هيئة التدريس بإحدى الجامعات طبقاً للقوانين أرقام ٤٦ ، و٤٧ ، ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، إذ عبر المشرع عن شغل الوظيفة بعبارة «التعيين» وشرط لشغلها شروطاً تسع شغل الوظيفة من الوظيفة السابقة مباشرةً كما تسع الشغل من خارج السياق الوظيفى كله ، وأن الرأى مستقر على أن الشغل من الوظيفة السابقة تعتبر ترقية وإن كان عبر عنه بلفظ التعيين ، وأن الشغل من خارج السياق الوظيفى هو وحده ما يصدق بشأنه مفهوم التعيين المبتدأ الذى تنفتح به العلاقة الوظيفية .

ومن حيث أن المعروضة حالاتهم كانوا فى تاريخ العمل بأحكام القوانين المقررة لهذه العلاوات من المخاطبين بأحكامها ومن ثم منحت لهم هذه العلاوات وجرى ضمها للأجر الأساسى لهؤلاء العاملين فى السنة المعينة بكل علاوة وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من الأجر لا يتسنى فصمها منه وأن النطاق الزمنى لتطبيق قوانين العلاوات السالف الإشارة إليها إنما ينحصر فى الوقت المحدد لمنح العلاوة فى كل سنة من سنوات المنح بنسبة من الأجر الأساسى للعامل فى تاريخ تطبيق القانون ، ومتى جرى منح العلاوة على هذا النحو ينقضى كل أثر لقانون منح العلاوة بالنسبة لذات العامل طوال حياته الوظيفية باعتبار أن العامل يفيد من قانون منح كل علاوة مرة واحدة لا سيما وأن قوانين منح العلاوات المشار إليها خلت من الإشارة إلى إمكانية إزدواج تطبيقها على العامل بحسب الحالة الوظيفية التى قد تطرأ عليه مستقبلاً .

ولا يقدح فيما تقدم أن العاملين المعروضة حالاتهم تم إعادة تعيينهم طبقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ للقول بأنه تعيين مبتدأ يدخل بالعامل المعامل بهذه المادة فى سياق وظيفى جديد ، لا وجه لذلك إذ أن الأمر لا يعدو أن يكون تعييناً ناتجاً عن تسوية طبقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) وليس أدل على ذلك من أن التعديل الذى جاء به القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ على هذه المادة قضى بتسوية حالة العاملين الذين يعينون طبقاً لهذه المادة بمنحهم أقدمية إعتبارية عن المدد السابقة التى قضوها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالى أو بمنحهم علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل إذا كانوا من الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية بما يستفاد منه من جميع الوجوه أن التعيين طبقاً لنص المادة

(٢٥ مكرراً) سالفة الذكر ما هو إلا تسوية وظيفية لمدة حصول العامل على مؤهل أعلى أثناء خدمته الوظيفية ومن ثم فإن إعادة التعيين طبقاً لهذه المادة لا يعدو تعييناً مبتدأ تنفتح به العلاقة الوظيفة بينه وبين جهة عمله التى ما انفكت قائمة من قبل إعادة التعيين وإن كان يدفعها فى طور جديد أو ينشأ لها مركز قانونى جديد ومن ثم فإن ذلك كله يعد امتداداً للوضع الوظيفى الاسبق مما يتعين إخراجه من المقصود بالتعيين فى مفهوم قوانين منح العلاوات المشار إليها مما لا يجوز معه قانوناً إعادة حساب هذه العلاوات بمناسبة إعمال حكم المادة (٢٥ مكرراً) على العاملين المعروضة حالاتهم .

لـــــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية العاملين الذين يتم إعادة تعيينهم طبقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فى إعادة حساب العلاوة الخاصة .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٩٧/٤/٧

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٥١٥/٦/٨٦

السيد الأستاذ / رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم ٢٥٠٤ المؤرخ ١٩٩٣/١٢/٢٦ فى شأن مدى أحقية السيد / عبد المنعم خضرى إبراهيم - فى الجمع بين العلاوتين المقررتين بالمادة (٢٥ مكرراً) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ وحساب مدة الأقدمية الواردة فى ذات المادة فى حالة تعيينه بالمؤهل العالى فى الدرجة الثالثة التخصصية .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة طلب الرأى من إدارة الفتوى لوزارة التعليم فيما إذا كان العامل الذى حصل على مؤهل عال أثناء الخدمة فمنح علاوتين زيادة فى أجره يحتفظ بهاتين العلاوتين إذا ما عين بهذا المؤهل العالى وحسبت له نصف مدة عمله السابقة أم لا يجوز الجمع بين هاتين الميزتين بعد تعديل المادة (٢٥ مكرراً) بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ، وتضمن طلب الرأى عرض حالة السيد / عبد المنعم خضرى إبراهيم - الذى عين اعتباراً من ١٩٧١/٤/١ بوظيفة كتابية ، ورقى إلى الدرجة الثانية اعتباراً من ١٩٨٦/٤/٢ ، وكان قد حصل على المؤهل العالى فى ١٩٨٣/٧/٢٥ ، وأنه بصدد القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ثار التساؤل عن مدى إمكان منح المعروضة حالته العلاوتين المقررتين لشاغلى الدرجة الأولى أو الثانية ، وكذلك تعيينه فى وظيفة تخصصية من الدرجة الثالثة بالمؤهل العالى وحساب نصف مدة خدمته السابقة ، فانتهى الجهاز إلى أن المذكور وقد منح علاوتين من علاوات الدرجة الثانية الكتابية فى ١٩٩٢/٦/٢ فإنه إذا ما رغب فى التعيين بالمؤهل العالى فى الدرجة الثالثة التخصصية يحسب له نصف مدة عمله الكتابى بحد أقصى خمس سنوات أى ترجع أقدميته فى الدرجة الثالثة التخصصية إلى عام ١٩٨٨ ، ويحتفظ له بمرتبه مزيداً بعلاوة من علاوات الدرجة الثالثة ولو تجاوز نهاية ربطها وعلى أن يكون الأجر المحتفظ له به مجرداً من العلاوتين السابق منحهما له .

وتضمن كتاب الجهاز الإشارة إلى أن إدارة الفتوى لوزارة المالية إنتهت إلى عدم جواز سحب العلاوتين فى مثل هذه الحالة ، وعرض الموضوع على اللجنة الثانية لقسم الفتوى بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٤/١٢/٢٨ فانتهت إلى أنه يحق للعامل الحصول على العلاوتين المقررتين للعاملين الشاغلين للدرجة الأولى أو الثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل

عال أثناء الخدمة مع جواز تعيينه بالمؤهل العالى الحاصل عليه بأقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى بحد أقصى خمس سنوات بما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالى .

طلب الجهاز فى كتابه رقم ١٩٤٠ بتاريخ ١٩٩٥/٨/٢٩ إعادة النظر فى هذا الإفتاء فعرض الموضوع على اللجنة الثانية لقسم الفتوى بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٦/١/٧ فقررت إحالته إلى الجمعية العمومية لأهميته وعموميته .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢١ من مايو سنة ١٩٩٧ فتبين لها أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلاً بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ ينص فى المادة (٢٥ مكرراً) على أن «مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التى يعملون بها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاً لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف .

ويمنح العامل الذى يعين وفقاً لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها ، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه .

وتحسب لمن يعين وفقاً لأحكام هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالى ....

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى أو الثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيمنحون علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزوا بها نهاية ربط الوظيفة .

ويسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل عال قبل العمل بهذا القانون وظلوا بالمجموعات الفنية أو الكتابية ، ويكون منحهم هذه العلاوة من تاريخ العمل بهذا القانون .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع أجاز تعيين العاملين الذين يحصلون على مؤهل أعلى من المؤهل المعينين به ويستلزمه شغل الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها وفقاً

لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها ، ويستثنى هؤلاء من شرطى الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف ، والتعيين هنا ـ وعلى ما جرى به إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٩٧/٣/٥ (ملف رقم ١٣٤٧/٤/٨٦) ـ تعيين ناتج عن تسوية طبقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) ، والعامل الذى تتم تسوية حالته على هذا النحو يمنح أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط الدرجة التى تم تسوية حالته عليها ، وقد استحدث المشرع بمقتضى التعديل الذى تم بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ أن تتم تسوية حالة العاملين المعينين طبقاً لحكم المادة (٢٥ مكرراً) بمنحهم أقدمية اعتبارية عن المدد السابقة التى قضوها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالى أو بمنحهم علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل إذا كانوا من الشاغلين للدرجتين الأولى أو الثانية من مجموعة الوظائف الكتابية أو الفنية ، ولا يجوز الجمع بين البديلين بالنسبة لهؤلاء الشاغلين للدرجتين الأولى أو الثانية بمجموعة الوظائف الكتابية أو الفنية ، فإما أن يبقى العامل بعد حصوله على المؤهل العالى أثناء الخدمة فى وظيفته الكتابية أو الفنية وفى هذه الحالة يستحق علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلها وقت الحصول على المؤهل طبقاً لحكم الفقرة الرابعة من المادة (٢٥ مكرراً) سالفة البيان والمضافة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ أو أن يعين بالمؤهل العالى الذى حصل عليه فى وظيفة تخصصية وفى هذه الحالة تحسب له نصف مدة عمله السابقة فى العمل الفنى أو الكتابى والتى قضاها قبل التعيين بالمؤهل العالى وبحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل العالى طبقاً لحكم الفقرة الثالثة المضافة إلى المادة (٢٥ مكرراً) بالقانون سالف البيان ، ذلك أن المستفاد من عبارة الفقرتين الثالثة والرابعة المشار إليهما أن كل فقرة منهما تضمنت حكماً منفصلاً بذاته لا يتداخل مع حكم الفقرة الأخـرى ولا يجتمع معه ، فالفقرة الثالثة تتعلق بحكم عام ينطبق فى شأن من تتم تسوية حالاتهم بالمؤهل العالى الذين يحصلون عليه أثناء الخدمة بتعيينهم فى وظيفة تخصصية أياً كانت الدرجة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ، على حين تضمنت الفقرة الرابعة حكماً خاصاً بالعاملين الذين يحصلون على المؤهل أثناء الخدمة والذين يشغلون الدرجة الأولى أو الثانية الكتابية يقضى بمنحهم العلاوتين فقط إذا لم تطبق فى شأنهم أحكام الفقرة الثالثة بمعنى عدم جواز جمعهم بين البديلين .

ولاحظت الجمعية العمومية فى ضوء ما تقدم أن المعروضة حالته حصل على المؤهل العالى فى ١٩٨٣/٧/٢٥ ، ورقى إلى الدرجة الثانية الكتابية اعتباراً من ١٩٨٦/٤/٢ ، ومن ثم فإنه بصدور

القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والذى عمل به اعتباراً من ١٩٩٢/٦/٢ منح العلاوتين المقررتين لشاغلى الدرجة الأولى أو الثانية الكتابية حسبما سلف البيان ، وهو ما يتفق وصحيح حكم القانون ، ومن ثم فالأمر يدور بين بديلين بين الإبقاء على وضعه بالدرجة الثانية الكتابية محتفظاً بالعلاوتين ، وبين تسوية حالته بالمؤهل العالى الذى حصل عليه بتعيينه فى وظيفة تخصصية مع حساب نصف مدة عمله السابقة بالعمل الكتابى اعتباراً من ١٩٧١/٤/١ بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصوله على المؤهل أى بإرجاع أقدميته فى الدرجة الثالثة التخصصية فى هذه الحالة إلى عام ١٩٨٨ وما يترتب على هذه التسوية من آثار مالية ، ولا يجوز له الجمع بين البديلين .

لـــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أن العامل شاغل الدرجة الأولى أو الثانية بمجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة إما أن يبقى فى وظيفته الكتابية أو الفنية مع استحقاقه العلاوتين أو من يعين بالمؤهل العالى بوظيفة تخصصية مع حساب نصف مدة عمله السابقة ولا يجوز له الجمع بين البديلين .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٩٧/٦/٤

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ١٣٥٢/٤/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور وزير الدولة للإنتاج الحربى

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم (٢٧/٩٧) بتاريخ ١٩٩٧/٢/١٩ بشأن مدى جواز منح العلاوة التشجيعية لأعضاء الإدارات القانونية بالهيئة القومية للإنتاج الحربى وشركاتها .

وقد تضمن كتابكم سالف الذكر الإشارة إلى أن المحكمة الإدارية العليا انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢٣ من يولية سنة ١٩٩٦ إلى عدم جواز منح علاوة تشجيعية لأعضاء الإدارات القانونية فى المؤسسات والهيئات العامة طبقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك بركيزة من أن هؤلاء لهم قانونهم الخاص الذى تنطبق عليهم أحكامه سواء أكانت أقل أو أكثر سخاء من أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وأنه بمناسبة ما نصت به المحكمة الإدارية العليا على النحو المتقدم ، ثار التساؤل حول مدى منح أعضاء الإدارات القانونية بالهيئة القومية للإنتاج الحربى وشركاتها هذه العلاوة ، فذهب رأى إلى عدم أحقية هؤلاء فى تلك العلاوة نزولاً على قاعدة الخاص يخصص العام والتى من مؤداها عدم سريان الأحكام العامة المقررة لمنح هذه العلاوة على هؤلاء باعتبارهم يخضعون فى شئونهم لأحكام قانون خاص هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية الذى لم تتضمن أحكامه نصًا يقضى بجواز منحهم هذه العلاوة ، بينما انتهى رأى آخر إلى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية بالهيئة القومية للإنتاج الحربى وشركاتها هذه العلاوة ، على سند من أنه وإن كان لأعضاء الإدارات القانونية بالهيئة المذكورة وشركاتها قانون خاص ينظم شئونهم الوظيفية هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه ، إلا أن هذا القانون ذاته نص فى المادة «٢٤» منه على أن « يعمل فيما لم يرد فيه نص فى هذا القانون ، بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام

على حسب الأحوال ، وكذلك باللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية » . وقضت المادة الأولى من لائحة شئون العاملين بالهيئة القومية للإنتاج الحربى وشركاتها الصادرة بقرار وزير الدولة للإنتاج الحربى رقم «١٢٤» لسنة ١٩٩٥ على أن « تسرى أحكام اللائحة على جميع العاملين بالهيئة وشركاتها ووحداتها » وبناء عليه ولما كان أعضاء الإدارات القانونية بالهيئة المذكورة هم بلا ريب من العاملين بتلك الهيئة وشركاتها ، فهى لم تسرى عليهم أحكام هذه اللائحة فيما قررته فى المادة «٧» منها على أنه « يجوز للهيئة المختصة منح علاوة تشجيعية للعامل فى الحالات المحددة وبالشروط المعينة بتلك المادة ، وبذلك فإنه يجوز منح أعضاء الإدارات القانونية بالهيئة المذكورة وشركاتها هذه العلاوة متى تحقق لهم شروط منحها ، وإزاء ما سلف ، طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢١ من يناير سنة ١٩٩٧ انتهت أن أمر مدى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية علاوة تشجيعية - سواء أقر الحصول على درجة علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أو بسبب الامتياز وبذل جهد خاص أو تحقيق اقتصاد فى النفقات أو رفع مستوى الأداء فى العمل - هذا الأمر كان مثار بحث وموضوعًا للخلاف فى الرأى ، وجرى إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع وقضاء المحكمة الإدارية العليا على ترجيح القول بعدم أحقية أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية بصورتيها آنفتى البيان ، فقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٢٠ أبريل سنة ١٩٨٥ « ملف رقم ١٠٠٧/٤/٨٦» إلى «عدم سريان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بمنح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى على أعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة التابعة لها باعتبارهم من العاملين بكادرات خاصة » ، كما سبق للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٥ من أبريل سنة ١٩٨٧ وجلستها المنعقدة فى ٨ من يونية سنة ١٩٨٨ إلى « عدم جواز منح مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بشركات القطاع العام العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بالمادة «٥٠» من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر

بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ » . وانتهت فى فتواها « ملف رقم ١٠٨٠/٤/٨٦ » بتاريخ ١٩٨٧/٥/٥ وفتواها « ملف رقم ٢٢٤/٤/٨٦ » بتاريخ ١٩٨٨/٧/٥ ، وفتواها « ملف رقم ١١٧٧/٤/٨٦ » بتاريخ ١٩٩٠/١١/٧ إلى « عدم جواز منح العلاوة المقررة بالمادة «٥٢» من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إلى أعضاء الإدارات القانونية » .

وانتهت المحكمة الإدارية العليا بجلستها المنعقدة فى ٢٩ من مارس سنة ١٩٨٧ « الطعن رقم ٨٩٢ لسنة ٢٨ القضائية » إلى عدم جواز منح الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بصدر المادة «٥٢» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه . ثم انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٩٦ « الطعن رقم ٥٦١ لسنة ٣٦ القضائية » إلى عدم جواز منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية المقررة بصدد المادة «٥٢» من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

واعتبرت المحكمة الإدارية العليا فى حكمها سالف البيان القرار الصادر بمنح هذه العلاوة إلى هؤلاء قرارًا معدومًا لمخالفته للقانون مخالفة جسيمة تنحدر به إلى درجة الانعدام . بينما كانت الجمعية العمومية سبق لها أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٣ من مارس سنة ١٩٩٦ « ملف رقم ٩٠٠/٣/٨٦ » إلى « أنه بالنسبة إلى مدى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية للعلاوات التشجيعية المقررة وفقًا للتشريعات المنظمة لنظام العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام فقد ثار خلاف فى الرأى بشأنه ، وأن الخلف فى بيان مدى أحقية أعضاء الإدارات القانونية فى العلاوات التشجيعية والذى اقتضى العرض على الجمعية العمومية وينظره أمام القضاء ليس من شأنه أن يصم القرار الصادر على نقيض ما جرى عليه الرأى من عدم جواز منح هذه العلاوة بعيب المخالفة الجسيمة التى تهوى بالقرار إلى الانعدام ، واعتمد اتجاه الجمعية العمومية والمحكمة الإدارية العليا سالف الذكر على عدة حجج سردتها الجمعية العمومية فى فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٧ من نوفمبر سنة ١٩٩٧ بقولها « أن المشرع تحقيقًا منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام وضمانًا لحيدتهم فى أداء أعمالهم وضع تنظيمًا قانونيًا خاصًا يحدد المعاملة

الوظيفية لهذه الفئة من العاملين كما خصهم بجدول مستقل للأجور والمرتبات ومسميات وظائفهم والغرض من تقرير هذا النظام ولم يجز الرجوع إلى أحكام العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام فى المسائل التى لم يتناولها بالتنظيم فيما لا يتعارض مع طبيعة نظامهم الوظيفى المستقل ويبين من استقراء أحكام هذا النظام الوظيفى أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ قد حدد المعاملة المالية لشاغلى الوظائف القانونية من مرتبات وعلاوات بجدول مستقل ونظم استحقاقهم بدلات التفرغ بحكم خاص وناط تقدير كفايتهم بجهة مستقلة عن السلطات الرئاسية للجهات التى يعملون بها وذلك تحقيقاً للغاية من تقرير هذا النظام الخاص ومن ثم يعتبر هذا القانون هو الأساس فى تحديد معاملاتهم المالية بحيث ينطبق عليهم أحكامه سواء أكانت أقل أو أكثر سخاء من تلك الواردة بالتشريعات المنظمة لأوضاع العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام ولا يجوز كقاعدة عامة إهدار أحكام هذا النظام الخاص للغرض الذى من أجله وضع القانون الخاص ، وإعمالاً لأحكام قانون قصد المشرع استبعاد تطبيق أحكامه على هذه الفئة من العاملين ، وترتيبًا على ما تقدم ولما كان الثابت أن العلاوات التشجيعية المقررة بحكم المادة « ٥٠ » من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ هى أثر من آثار تقدير الكفاية الذى يخضع لرقابة وتقدير السلطات الرئاسية فى الجهات المخاطبة بأحكام هذا القانون والذى حرص المشرع على استبعادها بالنسبة لشاغلى وظائف الإدارات القانونية ومن ثم فإنه يتعين استبعاد تطبيق أحكام هذه العلاوة على هذه الفئة من العاملين ولا يسوغ القول بأن المادة « ٢٤ » من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ قد أجازت الرجوع إلى أحكام التشريعات السارية فى شأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام فيما لم يرد به نص خاص ذلك أن تطبيق هذه التشريعات على العاملين بنظام وظيفى خاص لا يتم بصورة تلقائية بل لا بد أن يكون هذا التطبيق متفقًا والنصوص القانونية التى تنظم تلك النظم الخاصة وطبيعة الوظائف التى يحكمها والغاية من تقرير النظام الخاص وهو ما لم يتحقق فى الحالة المعروضة إذ أن الثابت وفقًا لما تقدم أن هناك تعارضًا بين تحقيق استقلال أعضاء الإدارات القانونية من ناحية وبين حصولهم على العلاوة التشجيعية المقررة وفقًا لأحكام هذه التشريعات من ناحية أخرى » .

ملف رقم ١٣٥٢/٤/٨٦

وبعد أن استعرضت الجمعية العمومية سابق إفتاءها وما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا في هذا الموضوع الذي ثار حوله الخلاف في الرأي على نحو اقتضى عرضه على الجمعية العمومية ، تبينت الجمعية العمومية أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية ينص في المادة «١» من ذات القانون على أن « تسرى أحكام القانون المرافق على مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها » وتنص المادة «١» منه على أن « الإدارات القانونية في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية ، أجهزة معاونة للجهات المنشأة فيها .... » وتنص المادة «١٠» من هذا القانون على أنه « .... وتقدر الكفاية بإحدى الدرجات الآتية ممتاز - جيد - متوسط » كما تنص المادة «١١» منه على أن « تكون الوظائف الفنية في الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون على الوجه الآتي : مدير عام إدارة قانونية .... وتحدد مرتبات هذه الوظائف وفقًا للجدول المرفق بهذا القانون » وتنص المادة «١٦» على أن « تعتبر وظائف مديرى وأعضاء الإدارات القانونية في المؤسسة العامة أو الهيئة العامة مع الوظائف الفنية بالإدارات القانونية في الوحدات التابعة لها - وحدة واحدة - في التعيين والترقية . ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها في المادة «٧» من هذا القانون أن تعتبر وظائف الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون في الجهات التابعة لوزارة واحدة - وحدة واحدة - في التعيين والترقية » . وتنص المادة «١٧» من القانون المشار إليه على أن « تشكل بقرار من الوزير المختص لجنة لشئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون وفي نطاق الوزارة من خمسة أعضاء بينهم ثلاثة على الأقل من أقدم مديرى أو أعضاء الإدارات القانونية بالجهات التابعة للوزارة . وتختص هذه اللجنة فضلاً عن الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون بإبداء الرأى في الهياكل الوظيفية وجداول توصيف الوظائف وفي التعيينات والترقيات والعلاوات والانتدابات والتنقلات والإعارات وتقارير الكفاية الخاصة بمديرى وأعضاء الإدارات القانونية التي تضعها إدارة التفتيش المالي المنصوص عليها في المادة «٩» من هذا القانون ، على أن يتم اعتماد الهياكل الوظيفية وجداول توصيف الوظائف بالاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد والخارجية » . وتنص المادة «٢٤» من القانون سالف الذكر على أن « يعمل فيما لم يرد فيه نص خاص في هذا القانون

بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال ، وكذلك باللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية » .

وقد أرفق بالقانون المشار إليه جدول بمرتبات الوظائف الفنية حددت فيه الوظيفة ومستواها والربط المالى السنوى بالجنيه وأخيراً العلاوة السنوية بالجنيه ، وفى ختام هذا النص ورد النص على أحقية من يبلغ نهاية مربوط الفئة فى العلاوة المقررة للفئة الأعلى مباشرةً فى نطاق ذات المستوى ، وإن لم يرق إلى الفئة الأعلى بشرط ألا يجاوز نهاية المستوى . ثم ورد النص كذلك على أحقية شاغلى الوظائف المبينة فى هذا الجدول « الوظائف الفنية بالإدارات القانونية » فى بدل تفرغ قدره ٣٠٪ من بداية مربوط الفئة الوظيفية ، وحظر المشرع الجمع بين هذا البدل بين بدل التمثيل أو أى بدل طبيعة عمل آخر » .

كما تبينت الجمعية العمومية أن المادة « ١ » من القانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها تنص على أن « يستبدل الجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام على حسب الأحوال بالجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ويستمر العمل بالقواعد الملحقة بهذا الجدول » . كما تنص المادة « ٢ » من هذا القانون على أن « تدمج وظائف محام رابع ومحام ثالث ومحام ثان فى وظيفة محام وتعادل بالدرجة الثالثة من الجدول . وتدمج وظيفتا محام أو محام ممتاز فى وظيفة محام ممتاز وتعادل بالدرجة الثانية من الجدول ، وتعادل وظيفة مدير إدارة قانونية بالدرجة الأولى ، كما تعادل وظيفة مدير عام إدارة قانونية بدرجة مدير عام من الجدول ، وتعادل الوظائف الأعلى التى قد تشملها المؤسسات والهيئات والشركات فى إدارتها القانونية وفقًا لظروفها بباقى الوظائف الواردة فى الجدول ..... » . كما تنص المادة « ١ » من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على أن « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على أن : ١ - العاملين بوزارات

الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة .... ٢ ـ العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصـــة بهم ، ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات . ويعتبر عاملاً فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة » . وتنص المادة «٢» من هذا القانون على أنه « فى تطبيق أحكام هذا القانون .... يقصد ـ بالوحدة (أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة (ب) .... (ج) الهيئة العامة .... » وتنص المادة «٥٢» من ذات القانون على أنه « يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقـررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر وذلك طبقًا للأوضاع التى تقررها وبمراعـــــاة ما يأتى : ١ ـ أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون قد بذل جهدًا خاصًا أو حقق اقتصادًا فى النفقات أو رفعًا لمستوى الأداء . ٢ ـ ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من كل سنتين . ٣ ـ ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحـد منهـم . ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية » . كما تنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى على أن « تمنح علاوة تشجيعية للعاملين بأحكام القانونين رقمى ٤٧ و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما الذين يحصلون أثناء الخدمة على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل أو دبلوم منهما تكون مدة دراسته سنتين دراسيتين ، كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على الدكتوراه أو ما يعادلها » . وتنص المادة الثالثة من القرار السابق على أن « يشترط لاستحقاق العلاوة التشجيعية المشار إليها أن يكون المؤهل الذى

حصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله ، وأن يكون فرع التخصص فى الدرجة العلمية التى حصل عليها متصلاً بعمل الوظيفة التى يشغلها ويرجع فى تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين المختصة بعد أن يقدم العامل ما يثبت حصوله على المؤهل والدرجة العلمية .... » . وتنص المادة الخامسة من هذا القرار على أنه « لا تسرى أحكام هذا القرار على العاملين بكادرات خاصة . كما تنص المادة الأولى من قرار وزير الدولة للإنتاج الحربى رقم ١٢٤ لسنة ١٩٩٥ على أنه « تسرى أحكام لوائح ونظم العاملين المرافقة لهذا القرار على العاملين بالهيئة القومية للإنتاج الحربى والشركات والجهات التابعة لها » وأخيراً تنص لائحة العاملين بالهيئة القومية للإنتاج الحربى وشركاتها « القسم الثانى الأجور والعلاوات والبدلات » فى المادة «٧» منها على أنه « يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية واحدة بفئة العلاوة السنوية المستحقة للعامل الذى بذل جهداً خاصاً محدداً يحقق ربحاً أو اقتصاداً فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج أو تميزاً فى الأداء وتمنح هذه العلاوة لعدد من العاملين بحد أقصى ٢٪ من إجمالى عدد العاملين لكل درجة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر مع عدم الإخلال بما تتيحه لائحة البحوث والتطوير وتحسين الأداء والابتكار وذلك وفقاً للشروط الآتية : ١ ـ أن يكون العامل قد أمضى فى خدمة الجهة خمس سنوات على الأقل . ٢ ـ أن يكون العامل قد حصل على تقرير ممتاز فى كل من العامين السابقين على منح العلاوة ، ولم يوقع عليه خلالهما أى جزاء . ٣ ـ ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل ٥ سنوات ، ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها . وفى حالة توافر شروط العلاوة السابقة لعدد يزيد عن النسبة المقررة يفضل الأقدم . ٤ ـ كما يجوز للسلطة المختصة أن تمنح علاوة تشجيعية لمن يحصل على مؤهل عال أثناء الخدمة (بكالوريوس ـ ليسانس ـ تتفق الدراسة فيه مع طبيعة عمله) ولا تؤثر هذه العلاوة على موعد العلاوة الدورية » .

واستظهرت الجمعية العمومية لما سلف أن المشرع فى إفصاح جهير واضح العبارة وقاطع الدلالة نص فى المادة « ٢٤ » من قانون الإدارات القانونية المشار إليه بوجوب اللجوء فيما لم ينظمه هذا القانون فى شئون أعضاء الإدارات القانونية إلى الأحكام السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام على حسب الأحوال وكذا اللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات

القانونية ، مما لا مناص معه من الانصياع لما قضى به المشرع على هذا النحو ، وعدم جواز الانقطاع بصفة مطلقة فى شئون أعضاء الإدارات القانونية عن الأحكام العامة التى تسرى على العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية بمقولة أنه لأعضاء الإدارات القانونية قانونهم الخاص الذى يسرى وحده عليهم دون غيره ، لما فى هذا القول من تعارض مع حكم المادة «٢٤» من قانون الإدارات القانونية آنف البيان وتعطيل لتطبيقه .

وتبينت الجمعية العمومية أنه سبق للمحكمة الإدارية العليا أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢ من مارس سنة ١٩٨٦ (الطعن رقم ٢٧٢٠ لسنة ٣١ القضائية) إلى أن « أحكام التحقيق ونظام تأديب أعضاء الإدارات القانونية تطبق فى شأنها القواعد الواردة فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ « المادتان ٢٢ و٢٣ » وفيما لم يرد بشأنه نص فى هذا القانون يعمل بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال وكذلك بالقواعد والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية وذلك بالتطبيق لنص المادة «٢٤» من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات والواحدات التابعة لها » . وتبينت الجمعية العمومية كذلك أنه سبق لها أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٧/١/٧ « ملف رقم ٣٥٨/٦/٨٦» إلى أن « القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه قد جاء خاليًا من بيان الإجراءات التى تتبع فى حالة التعيين من الخارج وإذ أحال هذا القانون فى المادة «٢٤» منه إلى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد به نص وكان هذا القانون الأخير قد استلزم الإعلان عن الوظائف الخالية ، وناط بالسلطة المختصة تحديد الوظائف التى تشغل بدون امتحان ، ومن ثم فإنه يتعين اتباع الإجراءات المحددة بالقانون المحال إليه عند شغل الوظائف الخالية وإرجاء الامتحان فى الأحوال المقررة » ثم انتهت بجلستيها المنعقدتين فى ١٩٩٥/١٠/٤ وفى ١٩٩٦/٣/٢٠ « ملف رقم ٨٩٨/٣/٨٦» و «ملف رقم ٤٩٨/٦/٨٦» إلى أن حكم المادة «٢٥» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه الذى يقضى باحتفاظ العامل بأجره السابق فى وظيفته متى كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها العامل ولا يتجاوزه ، يسرى على أعضاء الإدارات القانونية باعتباره مكملاً للأحكام التى تضمنها القانون المنظم لشئونهم الوظيفية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

كما لاحظت الجمعية العمومية أنها قد ولت وجهها شطر الشريعة العامة فيما يتعلق ببعض شئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وأعضاء هيئة الشرطة وأعضاء مجلس الدولة والهيئات القضائية رغمًا عن أنه لكل من هؤلاء قانونًا خاصًا ونظامًا مستقلاً وكادراً خاصًا بما يضمنه من مزايا وامتيازات ونسق قانوني متميز .

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٤/١/١٨ « ملف رقم ٢٧٠/٦/٨٦ » بسريان أحكام المادة « ٧٠» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والمتعلقة بأحقية العاملة فى إجازة رعاية الطفل على العاملات المخاطبات بأحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ « ملف رقم ٢٧٠/٦/٨٦ » .

كما انتهت الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٥/٤/٣ « ملف رقم ٢٨٦/٦/٨٦ » إلى سريان الفقرة الثانية من المدة «٦٣» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تنص على أنه « يجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الظروف ذلك أو يمنح أيامًا عوضًا عنها » وعلى هيئة الشرطة « ملف رقم ٢٨٦/٦/٨٦ » .

وانتهت الجمعية العمومية أيضًا بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٦/٦/٢٥ « ملف رقم ٢٤٠/٦/٨٦ » بأحقية أعضاء الهيئات القضائية وهيئة الشرطة وهيئة التدريس بالجامعات فى صرف مقابل رصيد إجازتهم الاعتيادية وفقًا لحكم المادة «٦٥» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والتى لم يرد بقوانين هذه الجهات ما يماثل حكمها أو يناقضه .

ثم أكدت على ذلك بجلستها المنعقدة فى ٢ من أكتوبر سنة ١٩٩٦ « ملف رقم ٥٠٤/٤/٨٦ » فيما انتهت إليه من أن الأجر الذى يتخذ أساسًا لصرف مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية لأعضاء الهيئات القضائية عند إحالتهم إلى المعاش لبلوغهم السن القانونية هو الأجر الأساسى مضافًا إليه العلاوات الخاصة تأسيسًا على أن نص المادة «٦٥» من القانون سالف الذكر قد ورد واضح العبارة قاطع الدلالة فى أن مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية الذى يصرف للعامل لدى بلوغه السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافًا إليه العلاوات الخاصة .

وأوردت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والترشيع فى فتواها « ملف رقم ١١٨٦/٤/٨٦ » الصادرة بجلسة ١٩٩٦/١/١٧ قولها « ومن حيث أن إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع قد استقر على سريان أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بوصفه الشريعة العامة فى مجال التوظف على العاملين بكادرات خاصة فيما لم تتناوله تلك الكادرات من مسائل بالتنظيم طالما أنها لا تتعارض مع أحكام تلك الكادرات أو طبيعة الوظائف التى تحكمها أو كان التنظيم الذى أورده الكادر الخاص لا يحول دون تطبيق تلك الأحكام التى تضمنها القانون العام والتى لا مثيل لها بالكادر الخاص على العاملين به .... .

ولما كان الثابت مما تقدم أن قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد جاء خلواً من نص مماثل لحكم المادة «٤١ مكرراً» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى استحدث فى تاريخ لاحق على العمل بمقتضى القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢ وأن هذا الحكم لا يتعارض وأحكام قانون مجلس الدولة . ومن ثم يتعين تطبيق حكم المادة «٤١ مكرراً» المشار إليه على السادة أعضاء مجلس الدولة ، ومن تتوافر فى شأنهم استحقاق العلاوة الإضافية المقررة به .

وانتهت الجمعية العمومية أيضاً بجلستها المنعقدة فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٩٣ « ملف رقم ٨٨٦/٣/٨٦ » إلى أن تطبيق المادة «٣٨» من قانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه ، والتى تنص على أنه « يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها يستحق العامل الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ .... » على بعض السادة مستشارى مجلس الدولة عند ترقيهم إلى وظيفة بمجلس الدولة .

واستعرضت الجمعية العمومية فتواها « ملف رقم ٢٤٧/٢/٨٦ » وفتواها « ملف رقم ٢٥٧/٢/٨٦ » الصادرتين بجلسة ١٩٩٥/٣/٢٢ وتبين لها أنه سبق لها بحث العلاقة بين الخاص والعام من القوانين ، وأوردت فى هذا الشأن قولها أن « فكرة النظام المتكامل الذى يمنع من تطبيق أحكام نظام عام من خارجه لما لم يتعرض له من أحكام فرعية لا تصدق إلا فى حالة العلاقة بين

القانون اللاحق والقانون السابق . إذ يفيد فى هذه الحالة نسخًا كليًا ضمنيًا للقانون السابق . أما بالنسبة إلى العلاقة بين الخاص والعام من القوانين والنظم فإنها علاقة تقوم بين نظامين قائمين معًا والتنظيم الخاص يورد ما يناسب الخصوص من أحكام تاركًا غيرها محكومًا بالتنظيمات العامة والقول بغير ذلك يقطع تمامًا أية إمكانية لتطبيق أحكام قوانين العاملين على أى من النظم الخاصة بالقضاء أو الجامعات أو الجيش أو الشرطة أو السلك الدبلوماسى » .

ومن ذلك كله يبين أن المشرع لم يختص أعضاء الإدارات القانونية بجدول مالى مما يجعلهم من ذوى الكادرات الخاصة على النحو الذى يحول دون استفادتهم من العلاوة التشجيعية المقررة لغيرهم من العاملين بالجهات التى يعملون بها ، وقد نصت المادة «١» من القانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليه بأن يستبدل الجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالقطاع العام على حسب الأحوال بالجدو،ل المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه .

وفضلاً على ذلك ـ حسبما نطقت به الأعمال التحضيرية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليه مما ثبت بمضبطة الجلسة العشرين لمجلس الشعب المعقودة فى ١٤ من يناير سنة ١٩٨٦ أن ثمة « مفارقات فى التطبيق بأن وقع ظلم على محامى الإدارات القانونية بالهيئات وشركات القطاع العام ، وهم المنوط بهم أصلاً حماية المال العام وتحقيق العدالة بين العاملين بهذه الشركات والهيئات . فكان لا يمكن ولا يعقل أن المنوط بهم تحقيق العدل والعدالة بين العاملين وحماية المال العام ، أن يشعر أن غبنًا أو ظلمًا وقع عليه وأن أقرانه فى الهيئة يسبقوه فى الدرجات والترقيات والمرتبات والعلاوات ... وأن الهدف أساسًا هو المساواة الكاملة بين العاملين فى الإدارات القانونية وزملائهم العاملين فى نفس الموقع الذى يخضعون لقوانين القطاع العام والهيئات العامة » .

وإذا كان قصد المشرع ـ حسبما يبين مما سلف ـ فى معاملة أعضاء الإدارات القانونية هو تحقيق المساواة بينهم وبين العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية باعتبار هؤلاء من العاملين بهذه الجهات ، فمن ثم يكون القول بمنح العلاوة التشجيعية بصورتيها آنفتى البيان إلى أعضاء الإدارات القانونية متى توافر فى شأنهم شروط منحها فيه تحقيق لقصد المشرع فضلاً عن أنه تطبيق

لصريح ما فرضه المشرع بالمادة «٢٤» من قانون الإدارات القانونية المشار إليه ، ويتماشى والنهج الذى سار عليه إفتاء الجمعية بشأن اللجوء إلى أحكام الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص فى القوانين الخاصة ، ويتفق الكيل الذى كيل به لغير أفراد هذه الطائفة من ذوى النظم والكادرات الخاصة فى المسائل التى لم تنظمها قوانينهم الخاصة .

ولا بحاجة فى ذلك بالقول بتعارض منح هذه العلاوة التشجيعية وأحكام قانون الإدارات القانونية المشار إليه من حيث الاستقلال الذى أراد المشرع كفالته لأعضاء الإدارات القانونية فى مواجهة السلطة المختصة بالجمعيات التى يعملون بها ، إذا الأساس فى منح هذه العلاوة بصورتيها آنفتى البيان هو تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز والحصول على مؤهل علمى أعلى من الدرجة الجامعية الأولى يكون متصلاً بعمل الوظيفة ويرجع فى تقرير ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

ولما كانت كفاية أعضاء الإدارات القانونية تقدر بعدة مراتب فى ذروتها مرتبة ممتاز وهى التى تلزم لمنح العلاوة التشجيعية ، وأن تقدير كفاية هؤلاء يتم بمعزل عن السلطة المختصة ، إذ تقوم به إدارة التفتيش الفنى بوزارة العدل المشكلة بموجب المادة «٩» من قانون الإدارات القانونية المشار إليه . كما وأنه يقوم مقام لجنة شئون العاملين بالنسبة لأعضاء الإدارات القانونية لجنة شئون مديرى وأعضاء الإدارات الفنية المنصوص عليها بالمادة «١٧» من قانون الإدارات القانونية المشار إليه وهذه اللجنة مستقلة فى تشكيلها وقراراتها عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية المنشأة بها الإدارات القانونية وتكون هذه اللجنة هى المنوط بها إبداء الرأى - كما هو الحال بالنسبة للجنة شئون العاملين بالنسبة للعاملين من غير أعضاء الإدارات القانونية بالجهة الإدارية - فيما يتعلق بمدى اتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة التى يشغلها عضو الإدارة القانونية الذى يحصل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة ومن ثم لا يتعارض القول بجواز منح هؤلاء العلاوة التشجيعية المقررة للعاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية مع أحكام قانون الإدارات القانونية المشار إليه أو الاستقلال الذى أراد المشرع كفالته لهؤلاء .

ملف رقم ١٣٥٢/٤/٨٦

لـــذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،

تحريراً فى : ١٩٩٧/٦/٣١

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم: ٥١٩/٦/٨٦

السيد الدكتور / نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الزراعة واستصلاح الأراضي

اطلعنا على كتابكم رقم ٢٢٨٣ بتاريخ ١٩٩٧/٤/٦ فى شأن طلب الإفادة بالرأى عن مدى أحقية السيد / سعيد إبراهيم النجار بالبنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى فى البقاء فى الخدمة لسن الخامسة والستين .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن المذكور - مدير إدارة شئون مجالس الإدارة بالبنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى تقدم بالتماس للبقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين تأسيسًا على أنه كان فى مركز قانونى يخوله الحق فى البقاء بالخدمة حتى بلوغ السن المذكورة تطبيقًا لأحكام القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ويحق له استصحاب هذا المركز حتى انتهاء خدمته .

وفى معرض التماسه ذكر أنه سبق تعيينه فى وظيفة كاتب بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى بمرتب شامل قدره إثنا عشر جنيهًا اعتبارًا من ١٩٥٩/٨/٢ بالقرار رقم ٨١٥ وأنه بتاريخ ١٩٦٠/٥/١ صدر قرار وزير الإصلاح الزراعى بتعيينه بالدرجة الثانية الكتابية بديوان عام وزارة الزراعة ، ثم تدرج فى الوظائف بعدة جهات حكومية حتى نقل للعمل بالبنك المذكور اعتبارًا من ١٩٨٩/٣/١٥ ، وأنه يلتمس البقاء فى الخدمة حتى الخامسة والستين حيث أنه بتاريخ ١٩٦٠/٣/١ كان موظفًا وأن اللائحة الداخلية للعاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى خلت من النص الذى يحدد سن الإحالة إلى المعاش ومن ثم فإنه يسرى عليه حكم القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية الذى كان يحدد سن الإحالة إلى المعاش بخمس وستين سنة ، وأنه قدم تأييدًا لطلبه صورة من القرار رقم ٨١٥ بتاريخ ١٩٥٩/٨/٢٠ بتعيينه فى وظيفة كاتب بالإدارة العامة للمستخدمين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى بمرتب شامل ولمدة ستة أشهر تحت الاختبار وصورة من القرار رقم ٩٤٧ بتاريخ ١٩٦١/٧/١٨ بإنهاء فترة اختباره وتثبيته فى وظيفته المشار إليها والذى أشير فيه إلى القرار الوزارى الصادر فى ١٩٦٠/٥/١ بتعيينه فى وظيفة كاتب من الدرجة الثامنة الكتابية بديوان عام الوزارة ، كما قدم صورة من فتاوى صدرت فى شأن حالات لبعض العاملين انتهت إلى أحقيتهم فى البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

وأشرتم إلى أن إدارة الفتوى لوزارة الزراعة انتهت فى فتواها بالملف رقم ٨٢/١١/٢٢ إلى

عدم أحقيته فى البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين وأنه إزاء انقسام الرأى بشأن الموضوع وجديته لكونه يمس كثيراً من العاملين فى البنك المذكور فقد ارتأيتم طلب عرض الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ٣١ من يوليه سنة ١٩٩٧ فتبين لها أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة (٩٥) على أن « تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له » . وأن المادة الثانية من مواد إصدار قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أن « يحل هذا القانون محل التشريعات الآتية :

١ – القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين » . وأن المادة السادسة من ذات القانون تنص على أن « يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون بالنسبة للمعاملين بأحكامه » . وتنص المادة (١٦٤) من قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه على أنه « استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الإصدار يستمر العمل بالبنود أرقام ١ ، ٢ ، ٤ من المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . . . » وأن المادة (١٣) من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على أن « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ – المستخدمون والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ – الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة » .

كما تبين للجمعية العمومية أن القانون رقم (٥٠) لسنة ١٩٦٣ قد حل محل القانونين رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ورقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها المدنيين . وكانت المادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ـ المعمول به اعتباراً من ١٩٦٠/٣/١ ـ تنص على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - الموظفون الذين تجيز قوانين توظفهم استبقائهم فى الخدمة بعد السن المذكورة . وأن المادة (٢) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ـ المعمول به اعتباراً من ١٩٦٠/٥/١ ـ كانت تنص على أن « تسرى على المستخدمين والعمال المنتفعين بأحكام هذا القانون سائر الأحكام الواردة فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه فيما لم يرد به نص خاص فى هذا القانون » .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم وعلى ما جرى به إفتاؤها أن تحديد سن الإحالة إلى المعاش هو جزء من نظام الوظيفة العامة الذى يخضع له الموظف لدى دخوله الخدمة وهو نظام قابل للتعديل باعتبار أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وليس للموظف سبيل فى تعيين الأسباب التى تنتهى بها خدمته ومن بينها تحديد سن إحالته إلى المعاش ، وإنما تحدد نظم التوظف هذه السن حسبما يوجب الصالح العام الذى يقتضى تقرير بعض الاستثناءات لدى تحديد سن الإحالة إلى المعاش وهو ما نهجه المشرع فى القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليهما ، إذ قررا أصلاً عاماً يسرى على المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بإنهاء خدمتهم لدى بلوغهم سن الستين واستثنى من الخضوع لهذا الأصل الموظفين الذين تجيز قوانين توظفهم بقائهم فى الخدمة بعد بلوغهم هذه السن فيحق لهم الاستمرار فى الخدمة بعدها وحتى بلوغهم السن المحددة لإنهاء خدمتهم فى القوانين المعاملين بها أبان العمل بالقانون المذكور ، كما مد هذا الاستثناء ليسرى على مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين وذلك بمقتضى حكم الإحالة المنصوص عليه فى المادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ فأصبحت العبرة فى الاستفادة من حكم هذا الاستثناء بالمركز القانونى الثابت منذ ١٩٦٠/٣/١ إن كان الأمر يتعلق بموظف وفى ١٩٦٠/٥/١ إن كان الأمر يتعلق بعامل أو مستخدم ثم صدر القانون رقم (٥٠) لسنة ١٩٦٣ مردداً ذات الحكم فجعل الأصل إنهاء خدمة المخاطبين ـ بإحكامه ببلوغهم سن الستين مع استثناء الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين فى الخدمة بأى من هذه الصفات وقت العمل بأحكامه ـ اعتباراً من ١٩٦٣/٦/١ ـ فأقر لهم بالبقاء فى الخدمة حتى الخامسة والستين متى كانت لوائح توظفهم تقضى ببقائهم فى الخدمة حتى بلوغ هذه السن ، ومن ثم يتولد لمن له حق البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين فى ظل أحكام القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ أو فى ظل القانون رقم (٥٠) لسنة ١٩٦٣ مركز قانونى يستصحبه فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها وقضاء المحكمة الإدارية العليا بأن لائحة

العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى الصادرة بقرار اللجنة العليا للإصلاح الزراعى فى ١٩٥٤/١١/١١ كانت تتضمن كادراً ودرجات يعين عليها العاملون بها وإن سميت بربط مالى وأن أول مربوط لكل ربط مالى كان يطابق أول مربوط درجة من درجات قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما كانت تتضمن نظامًا للترقية من مربوط مالى إلى مربوط مالى آخر وقواعد لاستحقاق العلاوات الدورية المقررة بها وأن العاملين بالهيئة المذكورة كانوا يخضعون فى معاشاتهم لأحكام القانون رقم ٣٥٤ لسنة ١٩٥٦ الذى كان يقضى بإنهاء خدمة المخاطبين بأحكامه ببلوغهم سن الستين فهذه اللائحة قد حوت نظامًا وظيفيًا متكاملاً وهذا النظام بمواصفاته هذه لا يندرج المعينون فى ظله ضمن العاملين على بند المكافآت الشاملة وذلك للاختلاف البين بين أحكام كل من النظامين ذلك أن النظام الأخير لم يكن يعرف تحديد بداية للأجر أو نهايته أو منح العلاوات أو الترقيات ومن ثم فإن المعين على ربط مالى بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى لا يعد بأى حال من الأحوال معينًا بالمكافأة الشاملة ولا يسرى بشأنه مايسرى على المعينين بمكافآت شاملة من أحكام ، وأن كادر العاملين بالهيئة المذكورة قد خلا من نص يحدد سن الإحالة إلى المعاش . ولا يجوز أن يفسر ذلك عن أنه يكفل لهؤلاء العاملين البقاء فى الخدمة بعد سن الستين حيث أن هذه المزية وردت فى قوانين المعاشات كاستثناء بالنسبة لمن تقضى قوانين توظفهم صراحةً ببقائهم فى الخدمة بعد سن الستين . ولا يجوز التوسع فى التفسير أو القياس فى هذه الحالة ، كذلك لا يجوز اللجوء إلى أحكام قانون المعاشات الملكية رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ المادة (١٣ منه) لأنه لم ترد إحالة إلى هذا النظام فى نصوص لائحة العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى ولو أريد تطبيق هذا النص لوردت الإحالة إليه صراحة .

والحاصل - على ما ورد فى الأوراق - أن المعروضة حالته كان قد عين فى الهيئة العامة للإصلاح الزراعى فى ١٩٥٩/٨/٢٠ فى وظيفة كاتب بالإدارة العامة للمستخدمين بمرتب شامل قدره إثنا عشر جنيهًا شهريًا على الدرجة المالية المقررة لوظيفة كاتب ذات الربط المالى ١٢ - ٢٠ جنيه واستمر بهذه الصفة حتى ١٩٦٠/٥/١ حيث صدر قرار وزير الإصلاح الزراعى بتعيينه فى الدرجة الثامنة الكتابية بديوان عام الوزارة مع الاحتفاظ له بوظيفته لحين انتهاء تجنيده ، ومن ثم فإنه فى ١٩٦٠/٣/١ تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ كان معاملاً بلائحة العاملين بالهيئة وخاضعًا لأحكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن صندوق التأمين والمعاشات لموظفى الدولة والتى كانت تقضى بإنهاء خدمة المخاطبين بها ببلوغهم سن الستين ، ولم يكن هناك نص فى لا ئحة الهيئة يقضى بغير ذلك ، ومن ثم فإنه فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ لم يكن خاضعًا

لنظام وظيفى يخوله البقاء فى الخدمة لما بعد سن الستين وبذلك تحدد مركزه الوظيفى الذى يستصحبه فى ظل القوانين التالية على ذلك حيث تنتهى خدمته ببلوغه سن الستين .

لذلــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية السيد / سعيد إبراهيم النجار بالبنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى فى البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريرا فى : ١٩٩٧/٨/٤

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ١٣٤٩/٤/٨٦

السيد / رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد ،

إطلعنا على كتابكم رقم ٢٣٣٩ المؤرخ ١٩٩٦/١٠/٢٠ فى شأن طلب الإفادة بالرأى عن مدى إمكان تعميم ما إنتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٩٤/١٢/٢١ من أحقية المرقى فى زيادة أجره بمناسبة الترقية بما لا يجاوز نهاية مربوط الوظيفة المرقى إليها مضافاً إليها ما سبق الحصول عليه من زيادات تقررت بالقانون (رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤) على التجاوز المقرر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ عند ترقية العامل الذى تجاوز أجره بداية ربط الوظيفة المرقى إليها ولم يكن قد وصل إلى الحد الأقصى الجائز الوصول إليه بالعلاوات الدورية فى الوظيفة المرقى إليهـــا .

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - أنه سبق للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أن إنتهت فى جلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٤/١٢/٢١ بالملف رقم (٩٠٧/٣/٨٦) إلى أحقية المرقى فى زيادة أجره بمناسبة الترقية بما لا يجاوز مربوط الوظيفة المرقى إليها مضافاً إليها ما سبق الحصول عليه من زيادة تقررت بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ على أساس أن عبارة «علاوة من علاواتها» الواردة فى المادة (٣٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تشير صراحةً إلى علاوة من العلاوات الدورية المرقى إليها وتفيد استحقاقها إستحقاقاً معجلاً بموجب الترقية وطبقاً للقانون إذا كان يزيد بها الأجر عن البداية المقررة للوظيفة المرقى إليها دون أن يخل ذلك باستحقاق العلاوات الدورية فى موعدها ومن ثم فإن القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ إذ نص فى المادة (٣) منه على استمرار العاملين المخاطبين بأحكامه فى الحصول على العلاوات الدورية المستحقة بعد تاريخ العمل به بالفئات وفى المواعيد المقررة قانوناً وذلك بما لا يجاوز نهاية ربط الأجر للوظيفة المرقى إليها مضافاً إليه الزيادة المنصوص عليها فى المادة (١) منه وكانت العلاوة التى تمنح للعامل بمناسبة الترقية من قبيل هذه العلاوات فمن ثم يغدو متعيناً القول بأحقية المرقين فى زيادة أجر كل منهم بمناسبة الترقية بما لا يجاوز نهاية الأجر للوظيفة المرقى إليها مضافًا إليه الزيادة المنصوص عليها فى القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ إذ أن استحقاق المرقى لهذه

العلاوة لا يخل به سبق الحصول على الزيادة المقررة بالقانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٨٤ والتى نصت المادة (٣) منه على إضافتها إلى نهاية ربط الوظيفة عند بيان ما لا يجوز أن تتجاوزه العلاوات الدورية ، وأن الجهاز قام بنشر هذه الفتوى للعمل بها كمبدأ عند منح الترقية ، وإذ صدر القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ وقرر تجاوزاً جديداً بالعلاوات الدورية فى المادة السابعة مما ثار التساؤل عن مدى جواز منح علاوة الترقية فى حدود هذا التجاوز أى بمنحها بقيمة علاوة دورية حتى وإن تجاوز بها العامل المرقى نهاية مربوط درجة وظيفته أو تجاوز نهاية مربوط الدرجة التالية لدرجة وظيفته وبشرط ألا يتجاوز نهاية مربوط الدرجة الأعلى منها مباشرةً ، حيث ذهب رأى إلى أن الزيادة التى يتم منحها للعامل المرقى لا يجوز أن تؤدى إلى خروج هذا الأجر عن حدود التقييم المالى للوظيفة المحدد بالأجر الذى يقع بين بداية ونهاية ربط الدرجة التى قيمت بها الوظيفة دون إعتبار بالتجاوز المشار إليه ، بينما ذهب رأى آخر إلى الأخذ بما إنتهت إليه الجمعية العمومية على النحو سالف البيان فتكون علاوة الترقية جائزة لمن يرقى فى الحدود المسموح بها بالعلاوات الدورية ، الأمر الذى حدا بكم إلى طلب عرض الموضوع على الجمعية العمومية لإبداء الرأى فى شأنه ولوضع مبدأ لتوحيد التطبيق على العاملين بالدولة .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ٣١ من يوليه سنة ١٩٩٧ فتبين لها أن المادة (٣٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن «يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر إعتباراً من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها» وأن القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ يمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة السابعة منه على أن «مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقاً لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر فى استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرةً من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرةً لدرجة وظيفته على أن يمنح فى الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابعة اعتباراً من أول يوليو التالى لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط» .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم وعلى ما جرى به إفتاؤها (بجلسة ١٩٩٣/١٠/٢٧ ملف

رقم ٨٨٦/٣/٨٦) (وبجلسة ١٩٩٤/٧/٦ ملف رقم ٩٠٦/٣/٨٦) (وبجلسة ١٩٩٤/١٢/٢١ ملف رقم ٩٠٧/٣/٨٦) أن عبارة «علاوة من علاواتها» الواردة في المادة (٣٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ إنما تشير صراحةً إلى علاوة من العلاوات الدورية للوظيفة المرقى إليها ، وتفيد استحقاق هذه العلاوة الدورية إستحقاقاً معجلاً بموجب الترقية وطبقاً للقانون إذا كان يزيد بها الأجر عن البداية المقررة للوظيفة المرقى إليها ودون أن يخل إستحقاقها المعجل بالمواعيد الدورية لاستحقاق مثيلاتها من بعدها ـ ومن ثم فإن القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ المشار إليها إذ نص في المادة السابعة منه على إستمرار العاملين المخاطبين بأحكامه في الحصول على العلاوات الدورية المستحقة بحسب درجة الوظيفة التي يشغلها العامل وبما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرةً من درجة الوظيفة التي يشغلها أو الربط الثابت التالي مباشرةً لدرجة وظيفته وفي الحالة الأخيرة يطبق حكم الفقرة الأخيرة من المادة السابعة عليه فيما يتعلق بالزيادة المقررة لذوي الربط الثابت ، وبالنظر إلى أن العلاوة التي تمنح للعامل المرقى من قبيل هذه العلاوات فمن ثم يغدو متعيناً القول بأحقية العامل الذي تم ترقيته في زيادة أجره بمناسبة الترقية بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرةً لدرجة وظيفته .

لـــــذلك

إنتهت الجمعيـة العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلـى إستحقاق العامل علاوة الترقية بمـا لا يجاوز نهاية ربط الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرةً من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالي مباشرةً لدرجة وظيفته .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشري
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريرا في ١٩٩٧/٨/٤

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٨٦/٦/٥٣٠

السيد رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات

تحية طيبة وبعد ،

إطلعنا علـى كتابكم رقم ٧٨٢/٦ بتاريخ ١٩٩٧/٨/٣١ فى شأن طلب الرأى حول مدى قانونية ما تتخذه النيابة الإدارية أثناء تصديها للتحقيق فى القضايا التى تنطوى على مخالفات مالية وتشكل جرائم جنائية من التوصية بصرف النظر عن إبلاغ النيابة العامة إكتفاءًا بالجزاء الإدارى .

ونفيد أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع نظرت هذا الموضوع بجلستها المنعقدة فى ٥ من نوفمبر سنة ١٩٩٧ فطالعت طلب الرأى والأوراق المرافقة له كما إستعرضت إفتاءها المستقر على أن المشرع فى قانون الجهاز المركزى للمحاسبات الصادر بالقانون رقم (١٤٧) لسنة ١٩٨٨ حين عهد للجهاز إختصاص الرقابة المالية إنما مكن له القيام بدور مراقب الحسابات للجهات التى ناط القانون به رقابة ماليتها توكيداً لاحترام الأنظمة والقواعد المالية وصوناً للمال العام وحمايته ، وهذا الدور إنما ينصرف على العموم إلى مراجعة الحسابات الختامية والمراكز المالية والميزانيات لبيان مدى صحتها ، وإبداء الملاحظات بشأن الأخطاء والمخالفات والقصور فى تطبيق أحكام القوانين واللوائح التى تحكم الأداء المالى للجهات الخاضعة لرقابته .

ولاحظت الجمعية العمومية مما تقدم وإن لم تسع اختصاصات الجهاز المحددة بقانونه أن تشمل رقابته التعقيب على شأن قانونى ينعقد الاختصاص فيه لهيئة قضائية ، كما لا تسع التصرفات التى تجريها هذه الهيئة فى ممارستها ولايتها القضائية إلا أن الجمعية العمومية لتستفيد من طلب الرأى الماثل - فى إطار ما تقدم - أن الجهاز فى حدود ما نيط به من اختصاص بالرقابة المالية يتساءل عن مدى إلتزام الجهات الإدارية بتوصية النيابة الإدارية فى المخالفات المالية التى تشكل جرائم جنائية بصرف النظر عن إبلاغ النيابة العامة إكتفاءاً بالجزاء الإدارى . وغنى عن البيان أن محل التساؤل إنما ينصب على مدى إلتزام الجهات الإدارية بتلك التوصية .

واستعرضت الجمعية العمومية نص المادة (٣) من القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية التى تقضى بأنه «مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تختص النيابة الإدارية بالنسبة إلى الموظفين

الداخلين فى الهيئة والخارجين عنها والعمال بما يأتى (١) .... (٢) فحص الشكاوى التى تحال إليها من الرؤساء المختصين أو من أى جهة رسمية عن مخالفة القانون أو الإهمال فى أداء واجبات الوظيفة (٣) إجراء تحقيق فى المخالفات الإدارية والمالية التى تكشف عنها إجراء الرقابة ، وفيما يحال إليها من الجهات الإدارية المختصة ، وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التى يثبت الفحص جديتها ....» والمادة (٤) من القانون سالف الذكر التى نصت على أن «تتولى النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية ومباشرتها أمام المحاكم التأديبية» وتنص المادة (١٢) على أنه «إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفات لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التى تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إليها ، ومع ذلك فللنيابة الإدارية أن تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة إذا رأت مبرراً لذلك .

وفى جميع الأحوال تخطر الجهة الإدارية التى يتبعها العامل بالإحالة وعلى الجهة الإدارية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغها نتيجة التحقيق أن تصدر قرار بالحفظ أو بتوقيع الجزاء ....» وتنص المادة (١٤) على أنه «إذا رأت النيابة الإدارية أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما تملكه الجهة الإدارية أحالت النيابة الإدارية الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار الجهة التى يتبعها العامل بالإحالة» وتنص المادة (١٧) على أنه «إذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية أحالت النيابة الإدارية الأوراق إلى النيابة العامة وتتولى النيابة العامة التصرف فى التحقيق واستيفاءه إذا تراءى لها ذلك ، على أن يتم ذلك على وجه السرعة .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع عقد للنيابة الإدارية ولاية إجراء التحقيق فى المخالفات الإدارية والمالية ،وأنها فى تصرفها فى التحقيق قد ترى حفظ الأوراق أو إحالة الأوراق إلى الجهة الإدارية لتوقيع الجزاء على العامل فى حدود ما تملكه ، أو إحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة ، كما أن لها اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى وأنه إذا تولت النيابة الإدارية التحقيق وباشرته ثم تكشف لها أن تلك المخالفات إنما تشكل جرائم جنائية أحالت الأوراق إلى النيابة العامة لتجرى شئونها فيها . فإذا أوصت النيابة الإدارية فى ضوء ظروف التحقيق وملابساته بصرف النظر عن إبلاغ النيابة العامة إكتفاءاً بتوقيع الجزاء الإدارى أوصلت الأوراق إلى الجهة الإدارية ، ففى هذه الحالة تسترد الجهة الإدارية سلطتها التى خولها لها القانون كاملة كيما تتخذ قرارها بعد أن أحيطت بعناصر التحقيق الذى باشرته النيابة الإدارية كجهة محايدة ، وأن المشرع لم يضف على تلك التوصية حجية تمنع من مخالفتها فلا ريب من ثم فى أن للجهة الإدارية إتخاذ ما تراه من إجراء

رغماً عن تلك التوصيـة ـ وهى مـحض توصية ـ بسند من الأسباب التى تكون تحت بصرها وتراها موجـــبة لذلـــك .

لــــــذلك

إنتهت الجمعيــة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلـــى أنه بالنسبة للمخالفات المالية التى تشكل جرائم جنائية فإن توصية النيابة الإدارية بالاكتفاء بالجزاء الإدارى لا تحول دون إبلاغ النيابة العامة ذات الولاية العامة فى هذا الشأن .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى   /   /١٩٩٧

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم: ١٣٦٠/٤/٨٦

السيد / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

إطلعنا على كتابكم رقم ٦٥٢ بتاريخ ١٩٩٧/٤/١٠ فى شأن طلب الرأى عما إذا كانت الزيادة المقررة بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ تستحق لشاغلى الوظائف من الدرجتين العالية والمدير العام لدى وصول الأجر الأساسى مجرداً مما ضم إليه من علاوات خاصة إلى قيمة الربط الثابت للدرجة الممتازة أم ينظرالى الأجر الأساسى دون تجريده مما ضم إليه من علاوات خاصة .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أنه صدر القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة والذى قضى فى المادة السادسة بمنح شاغلى الوظائف ذات الربط الثابت وذوى المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرين جنيها إعتبارا من أول يوليو ١٩٩٤ وبما لايجاوز خمس زيادات ، كما قضت المادة السابعة منه بأنه مع عدم الاخلال بأيه قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقا لجدول الأجور والوظائف المعامل به واستمراره فى استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لايجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته على أن يمنح فى هذه الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابقة اعتبارا من أول يوليو التالى لإنقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط ، وأنه اذ قضت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من القانون المذكور بضم العلاوة الخاصة المقررة به الى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامة اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٩ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته ، وأنه لايترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الاضافية أو التشجعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح وذلك بإفتراض عدم ضم هذه العلاوة فقد ثار التساؤل المطروح عند تطبيق هذه النصوص حيث اتجه رأى الجهاز إلى أن الأجر الأساسى الذى يبدأ عنده استحقاق الزيادة المشار اليها هو الأجر الأساسى مجرداً مما ضم إليه من علاوات خاصة عملا بما ورد بنص المادة الرابعة من القانون المشار اليه حيث تعتبر الزيادة المقررة بالمادة السادسة منه بمثابة علاوة وهو الرأى الذى انتهجته اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة بفتواها رقم ٥٦٦ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٥ أخذا بالقاعدة التى

قررها المشرع بكافة القوانين المتعاقبة بشأن منح العلاوات الخاصة والتى تقضى بأنه لايترتب على الضم للعلاوات الخاصة للمرتب حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجعية أو علاوة الترقية ، بينما اتجه رأى آخر إلى أن الأجر الذى يعتد به لبدء استحقاق الزيادة المشار إليها هو الأجر الأساسى دون تجريد على أساس التفرقة بين قيمة الأجر الذى تتغير عنده فئة العلاوة أو تتحول من علاوة إلى زيادة فى الاجر وبين قيمة الحد الأقصى للأجر الأساسى الذى يتوقف عنده استحقاق العلاوة الدورية وهو نهاية ربط درجة الوظيفة أو نهاية الربط مضافا إليه علاوة أو نهاية ربط الدرجة العالية مباشرة بحسب الأحوال وهو الرأى الذى انتهجته ادارة الفتوى لوزارات الصحة والأوقاف والشئون الإجتماعية والآزهر بفتواها رقم ٧٣٧ بتاريخ ١٩٩٥/٩/١٣ .

وأشار الجهاز إلى أن الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت ليست تعديلا لقيمة هذا الربط وإنما هى مبلغ إضافى يستحق لكل منهم فوق أجره الأساسى المستحق بغض النظر عن الحد الذى يصل إليه هذا الأجر بهذه الزيادة فحدها الأقصى هو عدد مراتها الخمس ، وأن المادة الرابعة من القانون المشار إليه لم تنص على تجريد الأجر من العلاوات الخاصة عند منح الزيادة المشار اليها إذ أنها تستحق عند وصول الأجر الأساسى دون تجريد إلى الربط الثابت لمن يستحقون الوصول إليه ولايعد هذا حرمانا من العلاوات الدورية فى التطبيق لأن الزيادة تؤدى إلى منح العامل أكثر مما هو محدد لقيمة العلاوة الدورية للدرجة العالية ودرجة المدير العام فتكون بذلك أكثر سخاء ، وأن الجهاز درج على ذلك فى التطبيق للقوانين المتضمنة ضم العلاوات الخاصة إلى الأجور الأساسية حيث اعتد بكتبه الدورية الصادرة فى هذا الشأن بالأجر الأساسى بحالته أى بما ضم إليه من علاوات خاصة لتحديد فئة العلاوة المستحقة ، وأن الأخذ بهذا الرأى يؤدى إلى استمرار الفرق بين أجور العاملين الأقدم والأحدث كما هو دون زيادة أو نقصان أما الأخذ بالرأى الأول فأنه يؤدى إلى مفارقات فى قيمة الأجور لهم تخالف الفروق الحالية بينهم .

وفى معرض بيان الحالة الواقعية التى ثار بشأنها الخلاف فى الرأى أشار الجهاز إلى حالة السيد / محمد جمال الدين محمد نصار مدير مديرية الشئون الإجتماعية بالجيزة والذى تدرج مرتبه على النحو التالى :

- ر٢٧١ جنيه فى ١٩٩٣/٧/١ المرتب + العلاوة الخاصة المضافة لعام ١٩٨٨ وقدرها ٢٨ر٦٥ جنيه

٢٧٣ر٧٥ جنيه فى ١٩٩٤/٦/٢٩ ترقية للدرجة العالية .

٣١٦ر٢٠ جنيـه فى ١٩٩٤/٧/١٤ الزيادة الأولى للقـانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ + عـلاوة عـام ١٩٨٩ وقدرها ٢٩ر٥٥ جنيه

٣٩٠ر٤٧ جنيه فى ١٩٩٥/٧/١ الزيادة الثانية للقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ + علاوة عام ١٩٩٠ وقدرها ٢٩ر٥٥ جنيه

٤٤٩ر– جنيه فى ١٩٩٦/٧/١ الزيادة الثالثة للقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ + علاوة عام ١٩٩١ وقدرها ٢٩ر٥٥ جنيه

وهو ماأثار التساؤل عن استحقاقه الزيادة المنصوص عليها بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ أم استحقاقه العلاوة الدورية المقررة بالنظر إلى أجره الأساسى مجرداً مما ضم إليه مـن علاوات خاصـة .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٧ من يناير سنة ١٩٩٨ فتبين لها أن القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة الإولى على أن « يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ١٠٪ من الأجر الأساسى لكل منهم فى ١٩٩٤/٦/٣٠ أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ولاتعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسى للعامل ، ولاتخضع لأية ضرائب أو رسوم ، ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة » وفى المادة الرابعة على أن « تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه إعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٩ ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ، ولايترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمه لها فى القوانين أو اللوائح وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة ، ولاتخضع العلاوة المضمومة لأية ضرائب أو رسوم ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين إعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ » وفى المادة السادسة على أن « يمنح شاغلو الوظائف ذات الربط الثابت وذو المناصب العامة زيادة سنوية مقدراها مائة وعشرون جنيها وذلك إعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ وبما لايجاوز خمس زيادات » وفى المادة السابعة على أن « مع عدم

الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقا لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر فى استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لايجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته ، على أن يمنح فى الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابقة إعتبارا من أول يوليو التالى لإنقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط » .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع قرر منح شاغلى الوظائف ذات الربط الثابت وذوى المناصب العامة وكذلك من بلغت مرتباتهم الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة الوظيفة التى يشغلونها زيادة سنوية مقدراها مائة وعشرون جنيها وبما لايجاوز خمس زيادات وأنه غاير فى تحديد تاريخ استحقاق هذه الزيادة مابين شاغلى الوظائف ذات الربط الثابت وذوى المناصب العامة فجعل استحقاق هؤلاء لهذه الزيادة إعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٤ وبين من بلغت مرتباتهم الربط الثابت وليسوا شاغلين لوظائف ذات ربط ثابت فجعل استحقاقهم لهذه الزيادة إعتبارا من أول يوليو التالى لإنقضاء سنة على بلوغ المرتب هذا الربط .

ولاحظت الجمعية العمومية أن المشرع فى المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ قد أفصح صراحة عن استمرار استحقاق العامل للعلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقاً لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به وبما لايجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته على أنه فى هذه الحالة الأخيرة يمنح الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السادسة سالفة البيان إعتبارا من أول يوليو التالى لإنقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط ، ومن ثم فإن مناط استحقاق الزيادة المشار إليها أن يصل مرتب العامل بالعلاوات الدورية المقررة إلى الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته التى يشغلها وذلك دون حساب العلاوات الخاصة التى ضمت إلى المرتب نزولا على الحكم الخاص الوارد بالمادة السابعة من القانون المذكور وعلى القاعدة التى انتهجها المشرع فى جميع القوانين المتعاقبة بشأن منح العلاوات الخاصة بدءاً بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٨٧ وانتهاءاً بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٥ والتي مؤداها ألا يترتب على ضم العلاوات الخاصة للمرتب حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوة الترقية وذلك بالنص الصريح على مراعاة افتراض عدم ضم هذه العلاوات عند النظر فى منح العامل العلاوات المشار إليها طبقا للأحكام القانونية المنظمة لها

ملف رقم : ١٣٦٠/٤/٨٦

لذلـــك

إنتـهت الجمـعيـة العمـوميـة لقسـمى الفتـوى والتشـريع إلى عدم أحـقيـة العامـل فى الزيادة المنصوص عليها بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ فى الحالة المعروضة إلا عند بلوغ أجره الأساسى مجرداً الربط الثابت .

تحريرا فى : ١٩٩٨/٢/٢١

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٥١٨/٦/٨٦

السيد الدكتور / وزير الدولة لشئون البحث العلمى

اطلعنا على كتابكم رقم ٢٠٠٢ بتاريخ ١٩٩٧/٤/١٤ بشأن مدى اشتراط توافر المدد البينية المقررة طبقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨- فيمن يشغل الوظائف الفنية بالإدارات القانونية .

وحاصل وقائع الموضوع - على ما يبين من الأوراق - أن السيد / علاء الدين فتحى فرج يشغل وظيفة محام بالدرجة الثالثة بالمركز القومى للبحوث اعتبارًا من ١٩٩٠/١/٣ ، ومقيد بالجدول العام بنقابة المحامين فى ١٩٨٦/١/٢٩ وبجدول المحامين أمام المحاكم الابتدائية فى ١٩٨٩/٢/٢٢ ومحاكم الاستئناف فى ١٩٩٥/٢/٢٢ ، ولدى عرض أمر ترقيته إلى وظيفة محام ممتاز من الدرجة الثانية على لجنة شئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات التابعة لوزارة البحث العلمى رأت عدم ترقيته لعدم قضائه المدة البينية التى يستلزم قضاءها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه وقدرها ثمانى سنوات طبقًا لقرار السيد رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الصادر فى هذا الشأن تنفيذًا للقانون آنف البيان ، بينما اعترض السيد المذكور على ذلك وتضرر منه ، بركيزة من أن الترقية للوظائف الفنية بالإدارات القانونية منوطة بتوافر الشروط المنصوص عليها فى المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ فقط دون سواها ، ولا يشترط فى هذا الخصوص توافر المدد البينية المقررة طبقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

وباستطلاع رأى الأمانة العامة لشئون الإدارات القانونية بوزارة العدل فى هذا الشأن أفادت فى مذكرتها بكتابيها رقم ٩ ورقم ٥٢ المؤرخين ١/١٨ ، ١٩٩٧/٣/١٥ بأن اللجنة العليا لشئون الإدارات القانونية بوزارة العدل قررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٠/٣/١٨ أن المدد اللازم انقضاؤها لترقية مديرى وأعضاء الإدارات القانونية هى المدد المنصوص عليها بالمادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ دون التقيد بالمدد البينية التى نص عليها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٠٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار رئيس الجهاز المركزى

للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ وذلك إعمالاً لقاعدة أن الخاص يقيد العام ، بينما سبق أن أشار كتاب الإدارة المركزية للرقابة للشكاوى والتفتيش بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٥٣٥ بتاريخ ١٩٩٦/٩/١٢ والتقرير المشار إليه فيه بشأن التفتيش على أعمال شئون العاملين بالمعهد القومى للقياس والمعايرة إلى اشتراط توافر المدة البينية طبقًا لما تشترطه بطاقة الوصف عند ترقية مديرى وأعضاء الإدارات القانونية . وإزاء ما سلف ، فقد طلبتم طرح هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع .

ونفيد بأن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١١ من فبراير سنة ١٩٩٨ فلاحظت أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ينص فى المادة (١) من مواد إصداره على أن « تسرى أحكام القانون المرافق على مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها « وتنص المادة (١) من ذات القانون على أن « الإدارات القانونية فى المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية ، أجهزة معاونة للجهات المنشأة فيها ، وتقوم بأداء الأعمال القانونية اللازمة لحسن سير الإنتاج والخدمات ، والمحافظة على الملكية العامة للشعب والدعم المستمر للقطاع العـــــام .

وتتولى الإدارة القانونية فى الجهة المنشأة فيها ممارسة الاختصاصات التالية :

(أولاً) المرافعة : ومباشرة الدعاوى والمنازعات أمام المحاكم وهيئات التحكيم ولدى الجهـــات الإدارية ذات الاختصاص القضائى ، ومتابعة تنفيذ الأحكام .

(ثانيًا) فحص الشكاوى والتظلمات وإجراء التحقيقات التى تحال إليها من السلطة المختصة .

(ثالثًا) إعداد مشروعات العقود .

(رابعًا) .... (خامسًا) ....

(سادسًا) الأعمال القانونية الأخرى التى يعهد بها إليها من مجلس الإدارة » .

وتنص المادة (٦) منه على أن « تمارس الإدارات القانونية اختصاصاتها الفنية فى استقلال ، فلا يجوز التدخل لديها فى كل ما يتعلق بمباشرة هذه الاختصاصات بغير الطريق الذى رسمه القانون » .

ولا يخضع مديرو وأعضاء هذه الإدارات فى مباشرتهم لأعمالهم الفنية إلا لرؤسائهم المتدرجين وفقًا لأحكام هذا القانون . ولا يخل ذلك بسلطة رئيس مجلس إدارة الجهة المنشأة فيها الإدارة القانونية فى الإشراف والمتابعة ، لسرعة إنجاز الأعمال المحالة إليها وفى تقرير استمرار السير فى الدعاوى والصلح فيها أو التنازل عنها ، وممارسة اختصاصاته الأخرى طبقًا للقواعد المقررة فى هذا القانون » .

وتنص المادة (٧) منه على أن « تشكل بوزارة العدل لجنة لشئون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ، على النحو التالى : ....» .

وتنص المادة (٨) منه على أن « تختص لجنة شئون الإدارات القانونية بالتنسيق العام بينها وتباشر اللجنة فضلاً عن الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها فى هذا القانون ما يأتى :

(أولاً) ....

(ثانيًا) وضع القواعد العامة التى تتبع فى التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة بالنسبة لشاغلى الوظائف الفنية الخاضعة لهذا القانون ، فى جميع الإدارات القانونية أو بالنسبة لنوع أو أكثر منها ، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون .

وتصدر اللوائح والقرارات التنظيمية العامة المنصوص عليها فى هذه المادة بقرارات من وزير العدل » .

وتنص المادة (٩) منه على أن « تشكل إدارة للتفتيش الفنى على أعمال الإدارات القانونية وعلى نشاط مديريها وأعضائها ، من عدد كاف من المفتشين يندبون من بين أعضاء الهيئات القضائية من درجة مستشار ورئيس محكمة أو ما يعادلها ، ومن بين المديرين العامين والمديرين بالإدارات القانونية ، وتكون تابعة لوزير العدل » .

وتنص المادة (١٢) منه على أن « يشترط فيمن يشغل الوظائف الفنية بالإدارات القانونية أن يكون قد مضى على قيده بجدول المحامين المدة البينية قرين كل وظيفة منها ، وذلك على النحو التالى :

محام ثان : القيد أمام محاكم الاستئناف أو انقضاء ثلاث سنوات على القيد أمام المحاكم الابتدائية .

محام ثالث : القيد أمام المحاكم الابتدائية .

محام أول : القيد أمام محاكم الاستئناف لمدة ثلاث سنوات أو انقضاء ست سنوات على القيد أمام المحاكم الابتدائية .

محام ممتاز : القيد أمام محاكم الاستئناف لمدة ست سنوات أو انقضاء إحدى عشرة سنة على الاشتغال بالمحاماه مع القيد أمام محاكم الاستئناف .

مدير إدارة قانونية : القيد أمام محكمة النقض لمدة سنتين أو القيد أمام محاكم الاستئناف وانقضاء أربع عشرة سنة على الاشتغال بالمحاماه .

مدير عام إدارة قانونية : القيد أمام محكمة النقض لمدة ثلاث سنوات أو القيد أمام محاكم الاستئناف وانقضاء خمس عشرة سنة على الاشتغال بالمحاماه مع القيد أمام محكمة النقض .

وتحسب مدة الاشتغال بعمل من الأعمال القانونية النظيرة طبقًا لقانون المحاماه ضمن المدة المشترطة للتعيين فى الوظائف الخاضعة لهذا النظام » .

وتنص المادة (١٤) منه على أنه « مع مراعاة ما هو منصوص فى المادة التالية ، يكون التعيين فى وظائف الإدارات القانونية فى درجة محام ثالث فما يعلوها بطريق الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرةً على أساس مرتبة الكفاية مع مراعاة الأقدمية بين المرشحين عند التساوى فى الكفاية » .

وتنص المادة (١٦) منه على أن « تعتبر وظائف مديرى وأعضاء الإدارات القانونية فى المؤسسة العامة أو الهيئة العامة مع الوظائف الفنية بالإدارات القانونية فى الوحدات التابعة لها - وحدة واحدة - فى التعيين والترقية .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧) من هذا القانون أن تعتبر وظائف الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون فى الجهات التابعة لوزارة واحدة - وحدة واحدة - فى التعيين والترقية » .

وتنص المادة (١٧) منه على أن « تشكل بقرار من الوزير المختص لجنة لشئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون فى نطاق الوزارة من خمسة أعضاء بينهم ثلاثة على الأقل من أقدم مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالجهات التابعة للوزارة » .

وتختص هذه اللجنة فضلاً عن الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها فى هذا القانون بإبداء الرأى فى الهياكل الوظيفية وجداول توصيف الوظائف وفى التعيينات والترقيات والعلاوات والانتدابات والتنقلات والإعارات وتقارير الكفاية الخاصة بمديرى وأعضاء الإدارات القانونية التى تضعها إدارة التفتيش الفنى المنصوص عليها فى المادة (٩) من هذا القانون ، على أن يتم اعتماد الهياكل الوظيفية وجداول توصيف الوظائف بالاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد والتجارة الخارجية » .

وتنص المادة (٢٤) منه على أن « يعمل فيما لم يرد فيه نص فى هذا القانون ، بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال ، وكذلك باللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية » .

كما تنص المادة (١) من القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه على أن « يستبدل الجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام على حسب الأحوال بالجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ، بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والحدات التابعة لها ، ويستمر العمل بالقواعد الملحقة بهذا الجدول » .

وتنص المادة (٢) منه على أن « تدمج وظائف محام رابع ومحام ثالث ومحام ثان فى وظيفة محام وتعادل بالدرجة الثالثة من الجدول . وتدمج وظيفتا محام أول ومحام ممتاز فى وظيفة محام ممتاز وتعادل بالدرجة الثانية من الجدول . وتعادل وظيفة مدير إدارة قانونية بالدرجة الأولى . كما تعادل وظيفة مدير عام إدارة قانونية بدرجة مدير عام من الجدول ، وتعادل الوظائف الأعلى التى قد تنشئها المؤسسات والهيئات والشركات فى إدارتها القانونية وفقًا لظروفها بباقى الوظائف الواردة فى الجدول .

وينقل شاغلو وظائف الإدارات القانونية إلى الدرجات المعادلة لوظائفهم بالجدول الجديد مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التى يتقاضونها .

ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة » .

كما تنص المادة (١) من لائحة قواعد تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة مديرى وأعضاء

الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام الصادرة بقرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ على أن « يعمل في شأن تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام - فيما لم يرد به نص فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وفى هذه اللائحة - بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال » .

وكذلك يعمل فيما لا يتعارض وأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه وأحكام هذه اللائحة باللوائح والنظم المعمول بها فى الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية » .

وتنص المادة (٢) من ذات اللائحة على أن « يشترط فيمن يعين فى إحدى الوظائف الفنية بالإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام :

(أ) .... (ب)

(ج) أن يكون حائزًا على شهادة الليسانس فى القانون من إحدى كليات الحقوق فى جامعات جمهورية مصر العربية ، أو على شهادة معادلة لها ....

(و) .... (ز) ....

(هـ) أن يكون مقيدًا بجدول المحامين وألا يعين إلا فى الوظيفة التى تؤهله لها درجة ومدة قيده فى الجدول ومع حساب مدة الاشتغال بالمحاماه أو الأعمال القانونية النظيرة ، وذلك طبقًا للأحكام المنصوص عليها فى المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وقرار وزير العدل رقم ١٣٣٨ لسنة ١٩٧٣ .

وتنص المادة (٣) منها على أن « لا يجوز التعيين فى وظائف الإدارات القانونية فى وظيفة محام ثالث فما يعلوها من غير الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ إلا فى حدود ربع الوظائف الخالية فى الإدارات القانونية ، وتحسب هذه النسبة طبقًا لما هو منصوص عليه فى المادة (١٥) من القانون المشار إليه » .

وتنص المادة (٤) من هذه اللائحة على أن « يكون التعيين فى وظائف الإدارات القانونية فى درجة محام ثالث فما يعلوها بطريق الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرةً على أساس مرتبة الكفاية مع مراعاة الأقدمية بين المرشحين عند التساوى فى الكفاية ومع توافر شروط

شغل الوظيفة طبقًا لما هو منصوص عليه فى المادة (١٣) من القانون » .

وتنص المادة (٦) منها على أن « تتحدد الأقدمية فى الوظيفة بتاريخ القرار الصادر بالتعيين فيها ، ما لم يحددها القرار بتاريخ آخر ، وتتحدد الأقدمية فيما بين المعينين بقرار واحد بترتيب أسمائهم فيه .

ويراعى فى تحديد الأقدمية القواعد التالية :

(١) إذا كان التعيين متضمنًا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الفئة الوظيفية السابقة .

(٢) .... (٣) ....

كما لاحظت الجمعية العمومية أن المادة (٣٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرةً فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها » .

وتنص المادة (١) من قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه على أنه « فى تنفيذ نظام ترتيب الوظائف وفقًا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه تستخدمة المصطلحات الآتية :

(أ) الوظيفة :

وهى مجموعة من الواجبات والمسئوليات .... وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة .

(ب) وصف الوظيفة :

وهو البيان الذى يعرف الوظيفة والذى يظهر عوامل التقييم الداخلية فى تكوينها ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسئولياتها والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها ويتضمن بصفة أساسية ....

الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة وتتضمن بصفة أساسية :

– نوع ومستوى التأهيل العلمى .

- الخبرة النوعية والزمنية .
- القدرات والمهارات اللازمة للعمل .
- التدريب الذى تتيحه الوحدة .
- أى شروط أخرى لازمة لشغل الوظيفة .

وتضمن الملحق رقم (٣) المرفق بهذا القرار والمعدل بقرارى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقمى ٣٤٧ ، ٣٩٤ لسنة ١٩٨٢ تعريف الدرجات وبيان الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف كل درجة مشترطة لشغل وظائف كل درجة مما تعلو أدنى درجات التعيين قضاء مدة بينية معينة فى وظيفة الدرجة الأدنى .

واستظهرت الجمعية العمومية مما سلف جميعه أن المشرع أخذ فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام ترتيب وتوصيف الوظائف ، وقوامه تقسيم وترتيب الوظائف بحسب واجباتها ومسئولياتها والشروط الواجب توافرها فى شاغلها وربط هذه الوظائف بدرجات مالية تتدرج صعوداً كلما زادت سلطات واختصاصات الوظيفة وأهميتها ، ويتضمن ذلك كله بطاقة وصف الوظيفة . وتطلب ذلك لصعود العامل درجات السلم الوظيفى بترقيته من وظيفته إلى وظيفة فى درجة أعلى قضاء مدة بينية معينة فى وظيفة الدرجة الأدنى يفترض بقضائها اكتساب العامل الخبرة اللازمة التى تؤهله للترقية لشغل الوظيفة الأعلى . فهذا جوهر الترقية وقوامها وأهم ما يميزها عن غيرها فى شغل الوظائف .

وأنشأ المشرع - بموجب القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه بالهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام إدارات قانونية ، ناط بشاغلى الوظائف الفنية بها اختصاصات مزدوجة ينهضون بجانب منها فى جهات عملهم كمباشرة التحقيقات والإفتاء وإعداد مشروعات العقود وغير ذلك مما نصت عليه المادة (١) من هذا القانون ، ويمارسون الجانب الآخر من الاختصاصات التى عهدت بها هذه المادة إليهم أمام المحاكم وهيئات التحكيم والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائى ، والتى يلزم لها القيد بجداول نقابة المحامين ، طبقاً لما يشترطه قانون المحاماه فى هذا الشأن . ومن هذا المنطلق ربطت المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إليها بين شغل وظائف مديرى وأعضاء الإدارات القانونية والقيد بجداول نقابة المحامين أو الاشتغال بالمحاماه للمدد التى حددتها هذه المادة .

وقضى المشرع فى هذا القانون بأن الإدارات القانونية أجهزة معاونة للجهات المنشأة بها واعتبر أعضاءها من العاملين بهذه الجهات ، وبموجب القانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ استبدل بالجدول الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه الجدول المرفق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام على حسب الأحوال ، وعادل وظائف الإدارات القانونية بدرجات الجدول الجديد . وأوضحت الأعمال التحضيرية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ المشار إليه ، وحسبما جاء بمضبطة الجلسة العشرين لمجلس الشعب المعقودة فى ١٤ يناير سنة ١٩٨٦ ، أن « الهدف أساساً هو المساواة الكاملة بين العاملين فى الإدارات القانونية وزملائهم العاملين فى نفس الموقع » .

ولم ينظم قانون الإدارات القانونية المشار إليه شئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية على نحو يجعلهم أصحاب كادر خاص بتنظيم كل شئونهم الوظيفية أو معظمها ، فلم تكمل عدة مواده الثلاثين مادة ، وانصب محور تركيزه على كفالة الاستقلال لشاغلى وظائف مديرى وأعضاء الإدارات القانونية فى ممارسة مهام وظائفهم ، فأنشأ إدارة للتفتيش على أعمالهم وناط بها تقدير كفايتهم وأنشأ بكل وزارة لجنة للنظر فى شئونهم ، وأنشأ بوزارة العدل لجنة لشئون الإدارات القانونية جميعها وناط بها وضع القواعد المتعلقة بشئونهم الوظيفية بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون .

وبنص جلى العبارة استلزم المشرع فى المادة (١٢) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه فيمن يعين فى إحدى وظائف الإدارات القانونية أن يتوافر فيه الشروط المقررة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال وأن يكون مقيداً بجدول المحامين المشتغلين المدد التى حددتها المادة (١٣) من هذا القانون ، واستعمل فى ذلك حرف العطف (و) الذى يفيد مطلق الجمع ، بما مؤداه ولازمه أن يتوافر فى عضو الإدارة القانونية عند تعيينه تعيينا متضمناً ترقية الشروط المقررة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة المخاطب بها العاملون فى الجهة المنشأة بها الإدارة القانونية وأن يكون مقيداً بجدول المحامين المشتغلين بنقابة المحامين المدد التى تحددها المادة (١٣) من هذا القانون .

وفى إفصاح جهير واضح العبارة وقاطع الدلالة أوجب المشرع فى المادة (٢٤) من

قانون الإدارات القانونية المشار إليه اللجوء فيما لم ينظمه هذا القانون من شئون أعضاء الإدارات القانونية إلى الأحكام السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام بحسب الأحوال وكذا اللوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية ، ومن ثم فلا مناص من الانصياع لما قضى به المشرع على هذا النحو وعدم جواز الانقطاع عنه بصفة مطلقة - في شئون أعضاء الإدارات القانونية - عن الأحكام العامة التي تسرى على العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية بمقولة أن لأعضاء الإدارات القانونية قانونهم الخاص الذي يسرى وحده دون غيره عليهم ، لما في هذا القول من تعارض مع حكم المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه وتعطيل لتطبيقه .

ومؤدى ذلك القول بانطباق الأحكام التي تسرى على العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية ، على مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بهذه الجهة ، طالما أن قانون الإدارات القانونية ورد خلواً منها ولا تتعارض أو تتصادم مع أحكامه أو مقصوده .

من كل ذلك ومن استقراء الأحكام السارية على أعضاء الإدارات القانونية تبين للجمعية العمومية أن أداءهم الوظيفي يجمع بين أمرين :

الأمر الأول : يتعلق بارتباطهم الوظيفي بالجهة الإدارية التي عينوا بها ويعملون بها وتربطهم بها علاقة العمل التي يندرجون فيها تحت الإشراف الوظيفي والإداري لهذه الجهة . وهم في هذا الأمر يسرى عليهم ما يسرى على العاملين بهذه الجهة من أوضاع وأحكام لائحيه ونظم توظف وعماله وإشراف ، كل ذلك بالقدر الذي يتلاءم ولا يتنافر مع ما تستلزمه أوضاع الأمر الثاني .

والأمر الثاني : إنهم بالجهات التي يعملون بها يمارسون مهنة المحاماة لها ، الأمر الذي يوجب انطباق أحكام نظم المحاماة أمام المحاكم عليهم فيما يؤدونه من مرافعة لجهات عملهم ، كما يمارسون الأعمال القانونية الأخرى لجهة عملهم من تحقيقات ومراجعة عقود وبيان لأحكام القانون مما يتصل بعملهم كمحامين ويربط بين نشاطهم في الشأن القانوني والنشاط الذي قد يؤول إلى أنزعة تنظرها المحاكم . وكل ذلك يوجب في عملهم قدراً من استقلال في النظر والبحث واستخلاص حكم القانون وبيانه ، الأمر الذي نظمه قانون الإدارات القانونية وهم يجمعهم بين هذين الأمرين أنهم يخضعون لأحكام قانون نظام

العاملين المدنيين بالدولة ونظم علاقات العمل التى يخضعون لها مع نظام أعضاء الإدارات القانونية ، وذلك كله فيما لا يتنافر من الأحكام مع بعضها البعض .

وتبينت الجمعية العمومية أنه سبق للمحكمة الإدارية العليا أن انتهت بجلستها المنعقدة فى ٢٢ من مايو سنة ١٩٨٨ (طعن رقم ١٩٧١ لسنة ٣٠ القضائية) إلى أنه ما دام قد تخلف فى حق كل من المدعية والمطعون فى ترقيته أحد شروط الترقية إلى وظيفة مدير إدارة الشئون القانونية ، وهو قضاء مدة بينية قدرها ست سنوات على الأقل فى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرةً طبقًا لما تشترطه بطاقة وصف هذه الوظيفة ، فمن ثم يكون ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه من إلغاء القرار المطعون فيه إلغاء مجردًا متفقًا وحكم القانون .

كما تبينت الجمعية العمومية أنه سبق لها أن انتهت بجلستها المنعقدة فى فتواها ملف رقم ٤١٢/٣/٨٦ إلى أن المشرع سواء فى قانون العاملين المدنيين بالدولة أو فى قانون الإدارات القانونية وضع سلمًا وظيفيًا للفئات والوظائف ولم يجز شغل إحدى الفئات أو الوظائف إلا من الفئات والوظائف التى تسبقها مباشرةً ، وقد نص على ذلك صراحةً فى المادة (١٤) من قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وفى المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، بل اتخذ من هذا الحكم منهاجًا وركنًا أساسيًا فى النظام الذى تضمنه القانون الأخير ، إذ أوجب بقاء العامل مدة محدودة فى الوظيفة التى يشغلها حتى يصلح للوظيفة الأعلى منها ، ومن ثم فإنه لا يجوز تعيين العامل فى وظيفة أعلى من الوظيفة التالية للوظيفة التى يشغلها مباشرةً لتعارض ذلك مع النظام القانونى للوظائف فى كل من نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الإدارات القانونية . ولا وجه للخلط فى هذا الصدد بين الترقية والتعيين لأن الترقية إنما تصدق على تقلد العامل لوظيفة أعلى فى مدارج السلم الوظيفى الذى ينخرط فيه أما التعيين المبتدأ فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة . كما انتهت الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٩٨٧/١/٧ فى فتواها ملف رقم (٣٥٨/٦/٨٦) إلى أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه قد جاء خاليًا من بيان الإجراءات التى تتبع فى حالة التعيين من الخارج . وإذ أحال هذا القانون فى المادة (٢٤) منه إلى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما لم يرد به نص وكان هذا القانون الأخير قد استلزم الإعلان عن الوظائف الخالية ، وناط بالسلطة المختصة تحديد الوظائف التى تشغل عن طريق الامتحان

وتلك التي تشغل بدون امتحان ، ومن ثم فإنه يتعين اتباع الإجراءات المحددة بالقانون المحال إليه عند شغل الوظائف الخالية وإجراء الامتحان في الأحوال المقررة .

وانتهت الجمعية العمومية أيضًا بجلستيها المنعقدتين في ١٩٩٥/١٠/٤ وفي ١٩٨٦/٣/٢٠ في فتواها ملف رقم ٨٩٨/٣/٨٦ وفتواها ملف رقم ٤٩٨/٤/٨٦ إلى أن حكم المادة (٢٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه والذى يقضى باحتفاظ العامل بأجره السابق في وظيفته السابقة متى كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها ولا يتجاوزه ، يسرى على أعضاء الإدارات القانونية باعتباره مكملاً للأحكام التى تضمنها القانون المنظم لشئونهم الوظيفية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

كما سبق للجمعية العمومية أن انتهت بجلستها المنعقدة في ١٩٩٤/١٢/٢١ في فتواها ملف رقم ٤٦٥/٦/٨٦ إلى احتساب مدة الخدمة العسكرية والوطنية أو مدة التكليف بالخدمة العامة في أقدمية عضو الإدارة القانونية حيثما يكون لهذا الحساب مفاد يسمح به النظام القانوني لهؤلاء ولا يتعارض معه أو يكون له أثر عملي لا يتناقض مع هذا النظام .

ثم انتهت الجمعية العمومية أخيراً بجلستها المنعقدة في ٢١ مايو سنة ١٩٩٧ إلى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التشجيعية ، بركيزة من أن المشرع لم يختص أعضاء الإدارات القانونية بجدول مالي مستقل على نحو يجعلهم من ذوى الكادرات الخاصة بما يحول دون استفادتهم من العلاوة التشجيعية المقررة لغيرهم من العاملين بالجهات التى يعملون بها ، وعملاً بما قضى به المشرع في المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه من وجوب اللجوء فيما لم ينظمه هذا القانون من شئون أعضاء الإدارات القانونية إلى الأحكام السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام على حسب الأحوال وكذا اللوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية .

والحاصل أن مديرى وأعضاء الإدارات القانونية تربطهم بجهات عملهم المنشأة بها الإدارات القانونية علاقة وظيفية يعتريها ما يعترى العلاقة الوظيفية لغيرهم من العاملين بهذه بالجهة وتخضع لما يخضع له من أحكام فيما عدا ما يقرره قانون الإدارات القانونية المشار إليه . وقد وردت أحكام هذا القانون وقرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ بلائحة قواعد

تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة مديرى وأعضاء الإدارات القانونية خلواً من اشتراط مددة بينية معينة فى حالة الترقية من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى من وظائف الإدارات القانونية ، بينما استلزم ذلك نظام العاملين المدنيين بالدولة واشترط للترقية إلى وظيفة أعلى درجة من الوظيفة التى يشغلها العامل قضاء مدة بينية معينة طبقًا لما تشترطه بطاقة الوصف فى وظيفة من الدرجة الأدنى ، وليس من تعارض بين هذا الاشتراط ولا يغنى عنه ما نصت عليه المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه ، بل أن هذا الاشتراط هو جوهر ما تقوم عليه الترقية وتستلزمه .

واستخلصت الجمعية العمومية مما تقدم جميعه إلى أنه ليس من ريب ، فى اعتبار مديرى وأعضاء الإدارات القانونية من العاملين بالجهات المنشأة بها هذه الإدارات القانونية ، وتربطهم بهذه الجهات ـ كما هو الشأن بالنسبة لغيرهم من العاملين بها ـ علاقة وظيفية تنشأ بصدور قرار التعيين الذى تتحدد بصدوره أقدمية العامل وتبدأ به آثار هذه العلاقـة ، عـدا ما كان مرتبطًا باستلام العمل والنهوض بواجبات الوظيفة . وتنبسط على هذه العلاقة ـ فيما عـدا ما نظمه صراحةً قانون الإدارات القانونية المشار إليه أو يتعارض مع الاستقلال المقصود لهم ـ سائر الأحكام التى تنظم العلاقة الوظيفية التى يخضع لها سائر العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية .

وقد يشغل عضو الإدارة القانونية وظيفته عن طريق التعيين المبتدىء أو عن طريق التعيين الذى يتضمن ترقية . ولكل منهما قواعدة وضوابطه وأحكامه وإجراءاته ، فيسرى على الأول قواعد وأحكام التعيين ، ويسرى على الثانى قواعد وأحكام الترقية .

وغنى عن البيان أن مجرد القيد بجداول نقابة المحامين أو انقضاء مدد معينة عليه أو على الاشتغال بالمحاماة لا ينشىء بذاته العلاقة الوظيفية وبما تثمره من أقدمية على نحو يعكس أثره عند شغل هذه الوظائف عن طريق الترقية . والحاصل أن مدد القيد والاشتغال بالمحاماة اشترطتها المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه لشغل وظائف الإدارات القانونية ، هى شرط أساسى تأهيلى يلزم توافره لشغل هذه الوظائف ، سواء عن طريق التعيين أو الترقية أو الندب ، ولا يغنى توافره عن ضرورة توافر الضوابط والشروط الخاصة بكل من الطرق المختلفة لشغل الوظائف ، كتلك التى تتعلق باشتراط قضاء مدة

معينة فى الدرجة الأدنى عند الترقية إلى وظيفة من الدرجة الأعلى . فمدد القيد التى تشترطها المادة (١٣) من قانون الإدارات القانونية المشار إليه تختلف فى طبيعتها ومجال وعلة اشتراطها عن المدد البينية التى تشترط فى حالة شغل الوظيفة عن طريق الترقية ، فلكل منهما مجال فى التطبيق يعالج وجهًا معينًا بغير تنافر أو تعارض بينهما ، ومن ثم كان حقيقًا ضرورة الجمع بينهما فى حالة شغل وظائف الإدارات القانونية عن طريق الترقية .

لـــــذلك

انتهت الجمعية لقسمى الفتوى والتشريع إلى اشتراط توافر المدة البينية المقررة ، طبقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ووفقًا لما تشترطه بطاقة الوصف ، فيمن يشغل إحدى الوظائف الفنية بالإدارات القانونية .

تحريرا فى ١٩٩٨/٢/٢٦

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٩٥٦/٣/٨٦

السيد الدكتور / وزير الدولة للتنمية الإدارية

اطلعنا على كتابكم رقم ٢٦ بتاريخ ١٩٩٨/١/٧ في شأن طلب إعادة عرض طلب الرأى فيما إذا كان حساب مدة الخدمة العامة يكون بمراعاة ألا يسبق من أدى الخدمة العامة زميل دفعة تخرجه المعين فى الجهة أم أن حسابها لا يتقيد بألا يسبق الزميل .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة سبق له عرض الموضوع على إدارة الفتوى لوزارة النقل البحرى والمصالح العامة بالإسكندرية فأحيل الموضوع من قبل هذه الإدارة إلى اللجنة الأولى للفتوى التى أحالته بدورها إلى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع حيث انتهت فى جلستها المنعقدة فى ١٨ من أكتوبر سنة ١٩٩٥ إلى وجوب مراعاة حق الزميل سابق التعيين فى عدم المساس بأقدميته عند ضم مدة خدمة حكمية للأحدث منه سواء أكانت مدة تجنيد أو مدة خدمة عامة ، وأن الجهاز أعاد عرض الموضوع بالكتاب رقم ٢١٠٢ بتاريخ ١٩٩٦/٩/١٩ فانتهت إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتعاون الدولى والإدارة المحلية فى فتواها إلى الجهاز رقم ١٣٧٩ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٢ إلى وجوب مراعاة حق الزميل سابق التعيين فى عدم المساس بأقدميته عند ضم مدة خدمة عامة للأحدث ، وخلصت إلى أنه ليس ثمة ما يدعو لإعادة العرض على الجمعية العمومية للعدول عن الإفتاء السابق .

وأشرتم إلى أن الجهاز قام بإعادة عرض الموضوع بالكتاب رقم ٧٠١ بتاريخ ١٩٩٧/٦/٩ لإعادة دراسته بالجمعية العمومية فى ضوء من أنه بالنسبة لحساب مدة الخدمة العسكرية ورد نص فى ضوابط حسابها ينص على عدم جواز أن يترتب على ضمها أن يسبق المجند زميل دفعة التخرج المعين بالجهة أما بالنسبة لحساب مدة الخدمة العامة فلم يرد فى النص المقرر لحسابها أية قيود أو ضوابط تتعلق بمراعاة شرط الزميل ، وأن الجهاز أبلغ من

قبل أمين عام مجلس الدولة بالكتاب رقم ١٣ /٩٧ بتاريخ ١٩٩٧/٧/١٨ أن رئيس المجلس رأى بعد الاطلاع على مذكرة المكتب الفنى بالمجلس أنه ليس هناك ما يدعو لمعاودة العرض على الجمعية العمومية حتى تعدل عن سالف فتواها لما أرسته من مبدأ عام يجب مراعاته ولو لم ينص عليه صراحةً بحسبان أن هذا المبدأ قد أملته المفاهيم المستخلصة من أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة .

وتشيرون إلى أن الأصل فى حساب الأقدمية أن تكون من تاريخ شغل الوظيفة طبقًا لنص المادة (٢٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وأنه يجوز أن تكون هذه الأقدمية من تاريخ سابق على تاريخ التعيين الفعلى إذا توافرت خبرة تزيد عن المطلوب طبقًا لنص المادة (٢٧) من القانون المذكور ، ولم يكن يجوز حساب هذه الخبرة إلا بوجود النص المذكور، وأن حساب هذه المدة يكون فى حدود ضوابط وشروط النص ومنها عدم جواز سبقه زميل ذات المدة الموجود بالخدمة فعلاً ، وهو الأمر الذى جرى بمثله النص الخاص بحساب مدة الخدمة العسكرية ومن ثم وجب احترام هذا القيد لدى حساب مدة الخدمة العسكرية ، إلا أن الأمر يختلف فى خصوص حساب مدة الخدمة العامة حيث لم يرد فى النص المقرر لحسابها آية قيود أو ضوابط تتعلق بمراعاة شرط الزميل سواء أكان زميل ذات المدة أم كان زميل التخرج، وأن مراعاة الزميل تضع قيد على النص لا يملك تقريره إلا التشريع .

وطلبتم إعادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية لما للرأى الصادر فى شأنه من أهمية عملية إذ يترتب عليه إعادة النظر فى حساب كافة مدد الخدمة العامة التى حسبت ولم يكن يراعى فى حسابها أى زميل .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٤ من مارس سنة ١٩٩٨ فتبين لها أن المادة (٢٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص فى فقرتها الأولى على أن « تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين .... » فى حين تنص المادة (٢٧) من ذات القانون على أن « تحسب مدة الخبرة المكتسبة علميًا التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية افتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة كما تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد

على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط ..... وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر ..... » .

كما تبين للجمعية العمومية أن المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ تنص على أن « تعتبر الخدمة العسكرية والوطنية الحسنة الفعلية بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العامة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .... كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة ، كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام والجهات التى تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوة المقررة .... وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة على النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم فى التخرج الذين عينوا فى ذات الجهة » ، وأخيراً تلاحظ للجمعية العمومية أن المادة (١) من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى أنهى المراحل التعليمية المعدل بالقانونين رقمى ٩٨ لسنة ١٩٧٥ و ١٩ لسنة ١٩٧٧ تنص على أن « يجوز بقرار من وزير الشئون الاجتماعية تكليف الشباب من الجنسين الذين أتموا المراحل التعليمية أو ..... ممن يزيدون عن حاجة القوات المسلحة أو يتقرر إعفاؤهم من الخدمة العسكرية للعمل فى المجالات الآتية :.....» ، كما تنص المادة (٣) من ذات القانون على أن « مدة التكليف بالخدمة العامة سنة ... وتضاف مدة التكليف إلى مدة الخدمة العامة للمكلف بعد تعيينه ويتقاضى عنها العلاوات المقررة » .

واستظهرت الجمعية العمومية من مجموع النصوص المتقدمة وعلى ما جرى به إفتاؤها بجلستها المنعقدة ١٩٩٥/١٠/١٨ ملف رقم ٧٩٩/٣/٨٦ أن المشرع فى القانون العام للتوظف قنن أصلاً عاماً من مقتضاه أن أقدمية العامل فى الوظيفة المعين عليها تتحدد اعتباراً من تاريخ هذا التعيين ، وهو إن كان عدل عن هذا الاصل العام فى ذات القانون

لصالح العامل حينما أوجب فى الفقرة الثانية من المادة (٢٧) منه حساب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة والمطلوب توافرها لشغل الوظيفة على اساس أن تضاف إلى بداية اجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد اقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل ، متى توافرت فيه شروط حسابها ، واستهدف المشرع من ذلك مصلحة العامل فى عدم الاضرار به باسقاط مدة عمل سابقة له متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها ، الا أن المشرع لم يشأ أن يجرى هذا النفع للعامل حديث التعيين على حساب زميله سابق التعيين فى الوظيفة ذاتها ، وراعى - فى الوقت ذاته ومن باب العدالة واحترام الواقع - مصلحة زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة ، فأراد المشرع بذلك حماية الزميل سابق التعيين فى ألا يضار من حساب مدة الخبرة العملية لمن عين بعده فجعل من أقدمية الأول قيدا يجب مراعاته عند حساب المدة السابقة للثانى حتى لايسبق الأحدث الأقدم وعلى ذات النهج وللعلة ذاتها استمد المشرع فى قانون الخدمة العسكرية والوطنية ذات المبدأ فنص على اعتبار مدة الخدمة العسكرية والوطنية للمجند فى مقام الخدمة المدنية فتحسب كمدة أقدمية بالنسبة إلى العاملين بالجهاز الإدارى للدولة وكمدة خبرة بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام على ألا يسبق العامل الذى ضمت له مدة الخدمة العسكرية زميله فى التخرج المعين فى ذات الجهة سواء فى ذات التاريخ أو فى تاريخ سابق عليه .

وأنه بهذا يتكشف للجمعية العمومية من قراءتها للمادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية أن نصها يتضمن حكمين ، أولهما أن تضم إلى اقدمية المجند المعين مدة تجنيده حتى لايضار بفوات هذه المدة عليه ، وثانيها ألا يخل ذلك بحقوق الغير وبما استقر له من مراكز قانونية ، والغير فى هذه الحالة هو الزميل سابق التعيين الذى ينبغى ألا يضار بما كسبه زميله الطارىء عليه من مدة مضمومة لم يقضها فعلا فى عمله المعين فيه وانما ضمت له بحسبانها مدة خدمة اعتبارية فى هذا العمل الآخير ، والمعروف أن الواقع الفعلى احق بالاعتبار من الوصف الأعتبارى ، وأن من عمل فعلا اجدر بالمراعاة ممن اعتبر عاملاً حكماً وأن الوجود الفعلى يغلب الوجود الحكمى عندما تتعارض المراكز القانونية المترتبة عليهما .

واستخلصت الجمعية العمومية من ذلك أن المشرع بمسلكه المتقدم سواء فى قانون

العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليهما - وقد راعى التوفيق بين مصلحة العامل فى الضم ومصلحة زميله الأقدم منه فى ألا يضار جراء هذا الضم - يكون قد أرسى مبدأ عاماً يجب مراعاته ولو لم ينص عليه صراحة شأن الحال فى قانون الخدمة العامة المشار إليه بحسبان أن هذا المبدأ قد أملته المفاهيم المستخلصة من أحكام قانون نظام العاملين واكدته المادة (٤٤) من قانون التجنيد وهى مفاهيم تأبى أن يسبق الاحدث الأقدم فى اقدمية الوظيفة بسبب ضم مدة اعتبارية لم تقضى فعلا فى الوظيفة ومن ثم اضحى متعينا مراعاة هذا القيد عند اضافة مدة التكليف بالخدمة العامة للمكلف بعد تعيينه خاصة وأن الخدمة العامة ما هى إلا بديل عن الخدمة العسكرية ولا يسوغ أن تفوق الميزة المترتبة على البديل متمثلة فى ضم مدة التكليف بالخدمة العامة على تلك المترتبة على الأصيل وانما الأولى أن تماثلها فيراعى قيد الزميل عند حسابها .

وانتهت الجمعية العمومية إلى وجوب مراعاة حق الزميل سابق التعيين فى عدم المساس باقدميتة عند ضم مدة خدمة حكمية للاحدث منه سواء أكانت مدة تجنيد أو مدة خدمة عامة .

ولاحظت الجمعية العمومية ان ما انتهت إليه من رأى فى الموضوع استنبطت من استقراء نصوص القوانين المشار إليها فى اطار صلتها بالهيكل التشريعى العام للتوظف والآثار الموضوعية التى تترتب على المراكز القانونية المتداخلة من احكام القوانين المشار إليها وصلاتها المتبادلة ضابطاً موضوعيا يتعين مراعاته فى كافة حالات التعارض بين الواقع الفعلى والاعتبارى فى الخدمة مؤداه تغليب الواقع الفعلى على الواقع الاعتبارى .

وخلصت الجمعية العمومية فى ضوء مما ورد بكتاب طلب اعادة عرض الموضوع إلى أنه لم يتضمن وقائع جديدة ولا آثار معطيات جديدة تغير مما انتهت إليه من رأى فى الموضوع سيما وأن افتاء الجمعية فى هذا الموضوع وغيره مما يعرض عليها انما يتضمن بيان حكم القانون ويكشف عن مقاصده ومعانيه بما يحقق التناسق مع الهيكل التشريعى العام وبما تستقيم به الأحكام مطبقة على الوقائع والاحداث المتنوعة والمتغيرة وأنتهت الجمعية العمومية من مجموع ما تقدم إلى تأكيد افتاءها السابق فى الموضوع .

ملف رقم : ٩٥٦/٣/٨٦

لـــــــــذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى تأكيد الافتاء السابق بوجوب مراعاة حق الزميل سابق التعيين فى عدم المساس بأقدميته عند ضم مدة خدمة حكمية للأحدث منه سواء أكانت مدة تجنيد أو مدة خدمة عامة والذى لم يطرأ من الموجبات ما يتقضى العدول عنه .

تحريرا فى   /   /١٩٩٨

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ١٣٧٦/٤/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / وزير الدولة للتنمية الإدارية

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم «١٣١٤» بتاريخ ١٩٩٧/١٢/١ بشأن مدى أحقية كل من السيد / محمود أحمد شافعي والسيد / عادل محمد عبده الموفدين من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لمهمة تدريبية في الولايات المتحدة الأمريكية لبدل السفر بفئته المخفضة إلى الثلث .

وحاصل الوقائع - حسبمًا يبين من الأوراق - أنه قد صدر قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بإيفاد السيدين / محمود أحمد شافعى وعادل محمد عبده لحضور برامج القيادات الإدارية بمعهد القيادة بجامعة دوكن بالولايات المتحدة الأمريكية فى الفترة من ١٩٩٥/٧/٥ حتى ١٩٩٥/٨/١٢ بخلاف يومى السفر والعودة على أن تتحمل الجهة الأجنبية تكاليف التدريب والإعاشة ونفقات السفر ذهابًا وإيابًا ويتحمل الجهاز ثلث بدل السفر ، وقد ثار التساؤل حول مدى أحقية السيدين المذكورين لبدل السفر لإيفادهما للتدريب بمنحة للخارج ، وباستطلاع رأى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية رأت عدم أحقيتهما فى ثلث السفر تأسيسًا على انتفاء مناط الاستحقاق فى شأنهما لعدم تحملهما أية نفقات خلال المنحة ، فأعيد عرض الموضوع عليها مرة أخرى فانتهت إلى أنها ما زالت عند رأيها الصادر فى هذا الشأن ، إلا أن الجهاز يرى أحقيتهما فى صرف ثلث بدل السفر لصراحة نص اللائحة بمنح ثلث بدل السفر فى حالة نزول العامل فى ضيافة دولة أجنبية وإزاء الخلف فى الرأى طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٢ من أبريل سنة ١٩٩٨ فاستعرضت إفتاءها السابق وتبين لها أن المادة الأولى من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم «٤١» لسنة ١٩٥٨ تنص على أن « بدل السفر هو الراتب الذى يمنح مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التى

يوجد بها مقر عمله الرسمى فى الأحوال الآتية : أ ـ القيام بالأعمال التى يتكلف بها من قبل الحكومة . ب ـ .... ج ـ الليالى التى تقضى فى السفر بسبب النقل أو أداء مهمة مصلحية » . وتنص المادة «١» من القرار المذكور بعد تعديلها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم «١٣٧٢» لسنة ١٩٨٥ على أنه « .... أولاً : الموظف الذى يندب إلى أحد البلدان الأجنبية يصرف له بدل سفر عن كل ليلة على الوجه الآتى : (أ) ..... ويشمل هذا البدل أجرة المبيت ومصروفات الانتقال المحلية داخل المدن (ب) بدل السفر للمنتدبين فى مؤتمرات دولية أو اجتماعات دولية يصرف مزيداً بمقدار ٢٥٪ من الفئات العادية الواردة فى (أ) ...... سابعاً : إذا نزل الموظف فى ضيافة إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية خفضت فئات بدل السفر التى تصرف إليه إلى الثلث » .

استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن بدل السفر يمنح للموظف تعويضاً عن المصروفات الفعلية والضرورية التى ينفقها فى سبيل أداء المهمة التى يكلف بها ، ويستوى فى ذلك أن يكون إيفاد العامل فى مأمورية عادية أو تدريبية ، وهذا البدل يقدر بالنفقات التى يتكبدها الموظف فى سبيل أداء هذه المهمة فيزيد بمقدار ٢٥٪ من الفئات إذا كان السفر لمؤتمر دولى أو اجتماع دولى أو معرض دولى وذلك لما يستلزمه الظهور فى هذه المحافل وما يقتضيه حسن تمثيل الجهة الموفد منها الموظف من نفقات . وفى المقابل يخفض بدل السفر إلى الثلث إذا نزل الموظف فى ضيافة إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية ، والضيافة المعنية فى هذا المقام عامةً تشمل المبيت والإعاشة من مأكل ومشرب ، ولا يجوز قصرها على الإقامة فقط لأن فى ذلك تخصيص بغير مخصص .

وخلصت الجمعية العمومية مما تقدم إلى أنه لما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتهما أوفدا للتدريب بالولايات المتحدة الأمريكية نازلين فى ضيافتها ، فمن ثم فإنهما يستحقان بدل السفر بفئته المخفضة إلى الثلث .

ولا قياس الحالة المعروضة على الحالة التى صدرت بشأنه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع المنعقدة بتاريخ ١٩٨٧/١١/١١ والتى كانت تحكمها المادة الثالثة من اللائحة

المذكورة . والتى خفضت بدل السفر بمقدار الثلث فى حالة الإقامة بمنزل مما أعدته الحكومة ، وهى على خلاف الحالة المعروضة التى تحكمها المادة « ١٠ » فقرة سابعًا من القرار المشار إليه والخاصة بالنزول فى ضيافة دولة أجنبية ، فلكل من النصين مجال للإعمال .

وتشير الجمعية العمومية فى هذا المقام إلى فتواها الصادرة بجلسة ١٩٩٧/١٠/٢٢ والتى انتهت فيها إلى عدم استحقاق بدل السفر المقرر بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال إذا كانت هناك اتفاقية تنظم مسألة بدل السفر ، حيث يكون منح البدل طبقًا للنص الخاص الوارد فى الاتفاقية ، حتى لا يجمع العامل فى التطبيق بين سبيلى الاستحقاق الخاص والعام ، وهو الأمر المختلف فى الحالة المعروضة فلا توجد اتفاقية خاصة فى هذا الشأن ومن ثم تسرى عليها لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال والتى قررت حكمين إما منح البدل كاملاً أو تخفيضه إلى الثلث فى حالة النزول فى ضيافة دولة أو هيئة أجنبية وهو المتحقق فى الحالة المعروضة .

لــــذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى استحقاق المعروضة حالتهما لثلث بدل السفر .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريراً فى : / /

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٤٣/٣/٨٦

السيد / رئيس مجلس إدارة هيئة النقل العام

تحية طيبة وبعد ،

إطلعنا على كتابكم رقم ٣٢٧٥ بتاريخ ١٩٩٦/١١/٥ الموجه إلى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية بشأن مدى أحقية السيد / حامد محمد حسب الله - فى فروق الحوافز عن رد أقدميته فى وظيفة رئيس إدارة مركزية إلى ١٩٩١/١/٢٩ بدلاً من ١٩٩٣/٥/٢٤ .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن محكمة القضاء الإدارى قضت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/٦/٨ فى الدعوى رقم ٦٨٠٥ لسنة ٤٩ القضائية المقامة من السيد / حامد محمد حسب الله - ضد هيئة النقل العام بمحافظة القاهرة ، قضت بقبول الدعوى شكلاً وفى الموضوع بإلغاء القرار رقم ٩٤ لسنة ١٩٩١ فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية إلى وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية إعتباراً من ١٩٩١/١/٢٩ مع ما يترتب على ذلك من آثار . ونفاذاً لهذا الحكم ، ونظراً لأن السيد المذكور كانت قد جرت ترقيته إلى وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية إعتباراً من ١٩٩٣/٥/٢٤ ، فقد ردت أقدميته فيها إلى ١٩٩١/١/٢٩ . وأصدرت الهيئة قرارها الرقيم ١٩ لسنة ١٩٩٦ بمنحه الفروق المالية المترتبة على ذلك من حيث المرتب والعلاوات المرتبطة به وجوداً وعدماً .

تقدم السيد المذكور بطلب تظلم فيه من عدم صرف الفروق المالية الناتجة عن رد أقدميته على النحو المتقدم بما فيها فروق الحوافز ، فثار الخلاف حول ما يطالب به السيد المذكور على هذا النحو ، فاستطلعتم بشأنه رأى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتعاون الدولى والإدارة المحلية وقد رأت الإدارة المذكورة طرح الموضوع على اللجنة الأولى من لجان الفتوى ، والتى قررت بجلستها المنعقدة فى ٢٣ من فبراير سنة ١٩٩٧ إحالة الموضوع إلى الجمعية العمومية لما آنسته فيه من أهمية وعمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها

المنعقدة فى ١٧ من يونية سنة ١٩٩٨ فتبين لها أن المادة (٥٢) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ تنص على فى عجزها على أن «الأحكام الصادرة بالإلغاء تكون حجة على الكافة» .

واستظهرت الجمعية العومية من ذلك ـ وحسبما جرى عليه إفتاؤها ـ أن الأحكام الصادرة بالإلغاء تكون حجة على الكافة ، وتلك نتيجة لا معدى عنها ، إدراكاً للطبيعة العينية لدعوى الإلغاء ، ولكون الدعوى مخاصمة للقرار الإدارى فى ذاته فإذا ما حكم بالإلغاء ، فإن الإدارة تلتزم بتنفيذ الحكم ، وإعادة الحال إلى ما كان عليه ، ولو لم يصدر هذا القرار إطلاقاً ، دون أن يكون لجهة الإدارة أن تمتنع عن تنفيذه ، أو تتقاعس فيه ، على أى وجه ، نزولاً عند حجية الأحكام ، وإعلاءًا لشأنها ، وإكباراً لسيادة القانون ، والنزول عند مقتضياته ، كما استظهرت الجمعية العمومية ما سبق أن قضت به المحكمة الإدارية العليا بجلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ فى الطعنين رقمى (٧ ،٨ لسنة ١ القضائية) من أن «مقتضى تنفيذ الحكم الحائز لقوة الأمر المقضى الذى قضى بإلغاء القرار المطعون فيه هو إعدام هذا القرار ومحو آثاره من وقت صدوره فى الخصوص وبالمدى الذى عينه الحكم ، إذ أن تنفيذ حكم الإلغاء يجب أن يكون كاملاً غير منقوص على الأساس الذى أقام عليه قضاؤه ، وفى الخصوص وبالمدى الذى حدده ، ومن هنا كان لزاماً أن يكون التنفيذ موزوناً بميزان القانون فى تلك النواحى والآثار كافةً حتى يعاد وضع الأمور فى نصابها القانونى الصحيح» .

وتبينت الجمعية العمومية أن الحوافز فى أصل شرعيتها ووفقاً للقواعد التى تنتظمها بأحكامها ، ترتبط فى إستحقاقها بأداء فعلى وبذل جهد متميز فى العمل المنوط بالعامل ، وتتدرج قيمتها بحسب هذا الجهد أو الدرجة التى يشغلها العامل ، فإذا كان مناط تحديد مقدارها الجهد المبذول من العامل فإن هذا الجهد هو معيار تقديرها ، وعلى أساسه يتحدد ما يستحق منها العامل . وإنما إذا كانت نصيباً مفروضاً يتحدد مقداره بالدرجة التى يشغلها العامل أو كانت نسبة من الأجر الأساسى للعامل ، فيكون المعول عليه عند تحديد مقدار ما يستحقه العامل ـ الذى توافر فى شأنه مناط إستحقاقها ـ هو الدرجة التى يشغلها العامل واعتباراً من تاريخ شغله لها أو المرتب الذى يستحقه بما يطرأ عليه من تعديلات أثر الترقيات والعلاوات بصورها المختلفة .

ولما كان ذلك ، وكان الثابت مما سلف ومن الأوراق ، أن السيد / حامد محمد حسب الله ـ قد توافر فى شأنه مناط إستحقاق الحوافز المقررة بهيئة النقل العام باستحقاقه لها بحسبانه شاغلاً وظيفة مدير عام إعتباراً من ١٩٩١/١/٢٩ حتى ١٩٩٣/٥/٢٣ ، وتحدد مقدار إستحقاقه لهذه الحوافز على أساس شغله وظيفة مدير عام بالهيئة المذكورة خلال هذه الفترة ، على حين صدر حكم محكمة القضاء الإدارى فى الدعوى رقم ٦٨٠٥ لسنة ٤٦ القضائية بإلغاء القرار رقم ٩٤ لسنة ١٩٩١ فيما تضمنه من تخطى السيد المذكور فى الترقية إلى وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية إعتباراً من ١٩٩١/١/٢٩ مع ما يترتب على ذلكمن آثار . وليس ثمة بعد من مندوحة من تنفيذ هذا الحكم ، وبما مقتضاه ترقيته إلى وظيفة رئيس إدارة مركزية إعتباراً من ١٩٩١/١/٢٩ ، مما لا مناص معه من تحديد مقدار الحوافز المستحقة له على أساس شغله هذه الوظيفة إعتباراً من هذا التاريخ ، نزولاً على ما قضى به هذا الحكم ونفاذاً له نفاذاً غير منقوص ، ومن ثم يستحق السيد المذكور الفرق بين ما كان يصرف له من حوافز باعتباره شاغلاً وظيفة مدير عام وبين ما يستحقه باعتباره شاغلاً وظيفة رئيس إدارة مركزية إعتباراً من ١٩٩١/١/٢٩ .

لـــــــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية السيد / حامد محمد حسب الله ـ فى الفرق بين الحافز الذى كان يصرف له باعتباره شاغلاً وظيفة مدير عام وبين الحافز الذى يستحق له باعتباره شاغلاً وظيفة رئيس إدارة مركزية إعتباراً من ١٩٩١/١/٢٩ .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٩٨/٦/٢٢

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٥٨/٣/٨٦

السيد / وزير الدولة للتخطيط والتعاون الدولى

تحية طيبة وبعد ،

اطلعنا على كتابكم رقم ١٧ بتاريخ ١٩٩٨/٢/١٠ بشأن مدى أحقية العاملين الذين سبق لهم العمل بوزارة التعاون الدولى بموجب عقود مؤقتة سابقة فى حساب وضم مدة الخبرة العملية لهم بموجب هذه العقود رغم عدم تقدمهم بالاستمارة رقم ١٠٣ ع . ح بمدة الخدمة السابقة .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن السيدة/ هناء عبد العزيز أحمد العاملة بالإدارة العامة للعلاقات العامة بالوزارة تقدمت بطلب لضم مدة خدمتها السابقة بالوزارة بموجب عقد مؤقت ، وذكرت أنها تقدمت بالنموذج ١٠٣ ع . ح ببيان خدمتها السابقة ضمن مسوغات التعيين ، إلا أنه لم يتم ضمها لعدم وجود النموذج المشار إليه بملف خدمتها ، فتقدمت بشكوى فى هذا الصدد وانتهى التحقيق إلى حفظ واقعة فقد النموذج لسقوط الادعاء التأديبى بمضى المدة وتوصية الجهة الإدارية باعماد شئونها نحو مدة خدمة السيدة المذكورة كما لو كانت الاستمارة قدمت فعلا وما يترتب على ذلك من آثار ، إلا أنه سبق للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أن أفاد بشأن حالةمماثلة بسقوط الحق فى ضم مدة الخبرة العملية لمن يتقدم بالنموذج المشار إليه ، وإزاء تعلق هذا الموضوع بالعديد من العاملين الذين سبق لهم العمل بالوزارة بعقود مؤقتة مددا طويلة وثابتة بملفات خدمتهم ولم يتسنى لهم تقديم الاستمارة رقم ١٠٣ ع . ح بمدة خدمتهم السابقة لعدم اشتراط التقدم بها ضمن مسوغات التعيين . لذلك طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٧ من يونيه سنة ١٩٩٨ فتبين لها أن المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ تنص على أنه " ....

كما تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة علي أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات ... ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقا للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية " . وصدر قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقرار رقم ٧١ لسنة ١٩٨٨ بحساب مدة الخبرة العملية للعاملين المؤهلين ونص فى المادة الأولى على أن " يدخل فى حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه للعاملين المؤهلين المدد الآتية : ١ - المدد التى تقضى بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة والمؤسساتالعامة وهيئات وشركات القطاع العام ... " وتنص المادة الثانية على أن " يشترط لحساب المدد المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار ما يأتى ١ - مدد العمل فى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة أو متقطعة متى كانت قد قضيت فى وظيفة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التى يعين فيها العامل ويرجع فى تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين " . وتنص المادة الخامسة على أن " تسرى أحكام هذا القرار على العاملين الموجودين فى الخدمة وقت العمل به .... ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة أن يتقدم الموظف بطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات .... أما من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار فيتعين عليه ذكرها فى الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديم مسوغات تعيينه وذلك دون حاجة الى تنبيه والا سقط حقه نهائيا فى حسابها " .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع بعد أن قرر حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها فى المادة (٢٧) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه ناط بلجنة شئون الخدمة المدنية وضع قواعد حساب تلك المدد ثم صدر قرار الوزير المختص متضمنا بيان ما يدخل من مدد فى حساب مدة الخبرة العملية ومن بينها مدد العمل فى الوزارات والمصالح والأجهزة التى

لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية وغيرها من الجهات المنصوص عليها ، والتى تحسب كاملة فى هذه الحالة سواء كانت متصلة أو متقطعة ما دامت قد قضيت فى وظيفة لها ذات طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها ، ومعادلة لها فى الدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها ، وعهد للجنة شئون العاملين تقدير الأمر فى ذلك ، وأوجب على من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار ضرورة بيان هذه المدة فى الاستمارة الخاصة بهذا الغرض ، ورتب على اغفال اثباتها سقوط حق الموظف نهائيا فى حسابها ، كما رتب ذات الأثر على عدم التقدم بحسابها خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار بالنسبة إلى الموجودين فى الخدمة فى ذلك الحين .

كما تبين للجمعية العمومية أن وجوب ذكر مدة الخبرة السابقة فى الاستمارة الخاصة بذلك هو من قبل اعلام جهة الإدارة بتلك المدة فى موعد معين - عند التعيين - وأن الاستمارة المشار إليها إن هى إلا نموذج مساعد لذكر بيانات مدة الخبرة السابقة ، فهى وسيلة اثبات وهى نموذج يساعد ملؤه على ذكر عناصر الواقعة والبيانات المطلوبة لجهة الإدارة بقصد اعلامها بها ، فإذا ما ثبت سبق علم تلك الجهة علما يقينا بتلك المدة بطريق آخر مؤكد الدلالة بأن كان العامل يعمل لديها هى ذاتها قبل تعيينه - كما هو الحال فى الحالة المعروضة - وتحقق ذلك من ملف خدمته عند تعيينه بها ، فمن ثم يتحقق الغرض والمعنى الذى من أجله شرع تقديم الاستمارة ، حيث ينبغى تأويل المقصود منه التأويل الذى يسعه دونما وقوف عند شكليات مهما كانت درجة اهميتها فى الاثبات فهى لا تفيد بذاتها أنها شرط شكلى ينهدر الحصول على الحق بفوات توافره .

وخلصت الجمعية العمومية مما تقدم جميعه إلى أنه لما كان الثابت أن العاملين المعروضة حالتهم كانوا يعملون بالوزارة بعقود مؤقتة لمدد طويلة ثابتة بملفات خدمتهم ، وتعلم الوزارة بذلك - بطبيعة الحال - حيث لم يكن ثمة وجه وقتئذ لطلب الاستمارة الخاصة بمدة الخبرة السابقة أو تقديمها ضمن مسوغات التعيين ، ومن ثم فإن عدم التقدم بها لا يحول دون النظر فى ضم مدة الخبرة السابقة لهم فى ضوء توافر الشروط الأخري المتطلبة قانونا .

ملف رقم ٩٥٨/٣/٨٦

لذلــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أن عدم التقدم بالاستمارة ١٠٣ ع . ح لا يحول دون النظر فى ضم مدة الخبرة السابقة للعاملين بالوزارة فى الحالة المعروضة .

تحريرًا فى : ١٩٩٨/٦/٢٣

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / طارق عبد الفتاح سليم البشرى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ١٣٨٩/٤/٨٦

السيد الدكتور / وزير المالية

تحية طيبة وبعد ،

إطلعنا على كتاب السيد / رئيس قطاع الموازنة ورئيس اللجنة المالية رقم ٢٧٨١ بتاريخ ١٩٩٨/٣/١٢ الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارة المالية بشأن طلب الإفادة بالرأى عما إذا كان صرف المقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية للعامل يتضمن قيمة ضريبة المبيعات أم يصرف له هذا المقابل منقوصاً منه قيمة هذه الضريبة .

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - أنه سبق لإدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتعاون الدولى والإدارة المحلية أن إنتهت بفتواها الصادرة برقم ٣٥ بتاريخ ١٩٩٤/١٢/١٦ إلى أن صرف المقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية يكون بدون خصم ضريبة المبيعات ، إلا أن اللجنة المالية بوزارة المالية رأت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٥/٤/١١ أنه طالما أن العامل لم يصرف إستمارة سفر مجانية وأخذ المقابل النقدى على مدار السنة فإنه لم تتحقق الواقعة المنشئة للضريبة وهى السفر الفعلى بوصفه أداء للخدمة على نحو تستحق معه الضريبة وبذلك لا يحق له إضافة ضريبة المبيعات إلى المقابل النقدى ، وأعيد عرض الموضوع مرة أخرى على إدارة الفتوى المذكورة بمعرفة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فعرضته على اللجنة الأولى بقسم الفتوى فانتهت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٧/٣/٢٣ إلى أن أحقية العامل فى صرف المقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية بما يعادل تكاليف سفره الفعلية غير منقوص منه قيمة الضريبة العامة على المبيعات ، وإرتأت اللجنة المالية إستطلاع رأى إدارة الفتوى لوزارة المالية فى المسألة المعروضة فقامت بدورها بإحالته إلى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى التى قررت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٨/٦/١٥ إحالته إلى الجمعية العمومية لما آنسته فيه من أهمية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة ٢١ من أكتوبر سنة ١٩٩٨ فتبين لها أن المادة (١) من لائحة بدل السفر ومصاريف

الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ تنص على أن «بدل السفر هو الراتب الذى يمنح للموظف مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها بسبب تغيبه عن الجهة التى يوجد بها مقر عمله الرسمى فى الأحوال الآتية :

(أ) القيام بالأعمال التى يكلف بها من قبل الحكومة . (ب) .... (ج) الليالى التى تقضى فى السفر بسبب النقل أو أداء مهمة مصلحية ....» . وتنص المادة (٤٧) من هذه اللائحة والمعدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٥٠ لسنة ١٩٩٥ على أن «يدفع للعامل ثمن التذكرة بالدرجة المقررة بما فى ذلك الإضافات دون حاجة إلى تقديم شهادة من السكك الحديدية أو مكاتب إشتراكات الأتوبيس» . وتنص المادة (٧٨) من ذات اللائحة المعدلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٧٥ على أن «يرخص للعاملين بمحافظة مطروح والوادى الجديد والبحر الأحمر ومنطقة سيناء عدا البلاد الواقعة على الضفة الشرقية لقناة السويس وكذا العاملون بوادى النطرون والواحات البحرية بالسفر هم وعائلاتهم - دون الخدم - ذهاباً وإياباً إلى الجهة التى يختارونها أربع مرات سنوياً بالمجان . ويرخص للموظفين بمحافظة قنا وأسوان بالسفر هم وعائلاتهم دون الخدم ثلاث مرات فى كل سنة ميلادية إثنتين بالمجان والثالثة بربع أجرة ....» . كما تنص المادة (٧٨ مكرراً) من ذات اللائحة والمضافة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٦١ لسنة ١٩٧٦ والمعدلة بقرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ٤٩٣ لسنة ١٩٧٧ و٨٧٧ لسنة ١٩٧٩ على أن «يصرف للعامل الذى يرخص له بالسفر طبقاً لحكم المادة السابقة مقابل نقدى أو إستمارات سفر مجانية وفقاً للقواعد والشروط الآتيـــة :

أولاً : إذا إختار العامل المقابل بدلاً من الترخيص له بالسفر وأسرته بالمجان أو بربع أجرة .... فيحدد المقابل على النحو التالى : (١) أن يكون هذا المقابل معادلاً لتكاليف سفر العامل وأسرته من الجهة التى يعمل بها إلى القاهرة . (٢) أن يكون المقابل النقدى عن عدد مرات السفر المقررة وفقاً للأحكام الواردة بلائحة بدل السفر على أساس ثلاثة أفراد كحد أقصى بما فيهم العامل . (٣) أن يقسم المقابل النقدى السنوى على ١٢ (إثنى عشر شهراً) يؤدى للعامل شهرياً مع المرتب .

ثانياً : إذا إختار العامل السفر وفقاً لاستمارات السفر المجانية أو بربع أجرة فتسرى أحكام المادة (٧٨) من هذه اللائحة .

كما تبينت الجمعية العمومية أن المادة (٢) من قانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم (١١) لسنة ١٩٩١ تنص على أن «تفرض الضريبة العامة على المبيعات على السلع المصنعة محلياً والمستوردة إلا ما إستثنى بنص خاص وتفرض الضريبة على الخدمات الواردة بالجدول رقم (٢) المرافق لهذا القانون ....» . وتنص المادة (٦) من ذات القانون على أن «تستحق الضريبة بتحقق واقعة بيع السلعة أو أداء الخدمة بمعرفة المكلفين وفقاً لأحكام هذا القانون . ويعتبر فى حكم البيع قيام المكلف باستعمال السلعة أو الاستفادة من الخدمة فى زغراض خاصة أو شخصية أو التصرف فيها بأى من التصرفات القانونية» . كما تنص المادة (١٣) من ذات القانون على أن «تضاف قيمة الضريبة إلى السلع أو الخدمات بما فى ذلك السلع والخدمات المسعرة جبرياً والمحددة الربح ......» .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع تيسيراً على العاملين فى بعض المناطق رخص لهم بالسفر هم وعائلاتهم دون الخدم ذهاباً وإياباً إلى الجهة التى يختارونها عدداً محدداً من المرات سنوياً بالمجان أو بربع أجرة ، وأعطى لهم حق الخيرة بين التصريح لهم باستمارات السفر المجانية أو بربع أجرة حسب الأحوال أو صرف مقابل نقدى عن عدد مرات السفر المقررة ، على أن يكون هذا المقابل معادلاً لتكاليف السفر وأسرته من الجهة التى يعمل بها إلى القاهرة وفقاً للشروط والأوضاع المقررة فى هذا الشأن ، فيستحق المقابل النقدى بقدر ما يتكبده العامل من تكاليف السفر الفعلية ، وما من شك فى أن هذه التكاليف تشمل ثمن تذكرة السفر مضافاً إليه الإضافات الأخرى كالضرائب وخلافه التى تحصل مع الثمن وتعد جزءاً منه لا تنفك عنه ، وهو ما قصده المشرع فى قانون الضريبة العامة للمبيعات من إضافة قيمة الضريبة إلى سعر السلعة أو الخدمة . ولما كان المقابل يعد معادلاً أو بديلاً عن قيمة إستمارة السفر فهو ليس بدلاً ثابتاً وإنما هو مقابل أو تعويض عن المصروفات الفعلية للسفر ، فإن مقتضى هذه المعادلة بين المقابل النقدى واستمارة السفر هو عدم الانتقاص من المقابل النقدى بقيمة ضريبة المبيعات التى تعد جزء من ثمن تذكرة السفر ، مما

ملف رقم ١٣٨٩/٤/٨٦

لا مندوحة معه من القول بأحقية العامل الذى يختار المقابل النقدى فى الحصول عليه كاملاً غير منقوص بقيمة الضريبة العامة على المبيعات ، والقول بغير ذلك من شأنه التفرقة بين من يختار السفر باستمارات السفر المجانية وبين من يختار الحصول على المقابل النقدى هذا فضلاً عن تعارضه مع صريح ما قصده المشرع من كون المقابل معادلاً لتكاليف السفر الفعليـــة .

لـــــــــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلــى أن المقابل النقدى لاستمارات السفر المجانية يشمل قيمة الضريبة العامة على المبيعات .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريرا فى ١٩٩٨/١١/١

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / حنا ناشد مينا
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٥٧/٣/٨٦

السيد الدكتور / وزير الدولة للتنمية الإدارية

تحية طيبة وبعد ،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ٢٨ بتاريخ ١٩٩٨/١/٧ بشأن مدى أحقية السيد/ مجاهد عبد العاطى إسماعيل فى حساب مدة خبرته المكتسبة علميا بحصوله على مؤهل عال قبل تعيينه فى وظيفة كاتب سكرتارية من الدرجة الرابعة المكتبية .

وحاصل الوقائع – على ما يبين من الأوراق – أن السيد/ مجاهد عبد العاطى اسماعيل عزب حصل على دبلوم المدارس الثانوية التجارية عام ١٩٨٢ ، وحصل على بكالوريوس معهد التعاون عام ١٩٨٦ ثم عين اعتبارا من ١٩٨٨/١١/٨ بوظيفة كاتب سكرتارية من الدرجة الرابعة المكتبية بمصلحة الضرائب .

استطلعت المصلحة المذكورة بكتابها رقم ١٩٣٦ بتاريخ ١٩٩٥/٩/٤ رأى إدارة الفتوى لوزارات المالية والاقتصاد والتموين والتأمينات بشأن مدى أحقية بعض العاملين بالمصلحة – ومن بينهم العامل المذكور – المعينين فى وظائف من الدرجة الرابعة المكتبية والحاصلين على مؤهلات عليا قبل تعيينهم فى الأقدمية الإعتبارية للمؤهلات العليا الحاصلين عليها قبل تعيينهم بالمصلحة المذكورة ، فإنتهت إدارة الفتوى فى فتواها ملف رقم ٢٨٣٩/١/١٦ بتاريخ ١٩٩٥/٩/٢٧ إلى أحقية المعروضة حالته فى الحصول على الأقدمية الإعتبارية المقررة للمؤهل العالى الحاصل عليه شريطة أن تقرر لجنةشئون العاملين المختصة اتفاق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين فيها . ثم طلب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بكتابه رقم ١٨٧٥ بتاريخ ١٩٩٧/٣/٣٠ من إدارة الفتوى إعادة دراسة الموضوع فى ضوء ما أبداه الجهاز فى كتابه هذا من رأى حاصله أن المؤهل الأعلى المقصود فى هذا الخصوص هو المؤهل فوق المتوسط . فضلا عن إختلاف الخبرة المكتسبة علميا

بالحصول على المؤهل العالى عن الخبرة العلمية المكتبية أو الفنية والتى يغلب عليها على العمل التنفيذى أو المكتبى ، غير أن إدارة الفتوى أفادت فى كتابها رقم ٥٢٦ بتاريخ ١٩٩٧/٦/٥ أنها ما زالت عند رأيها السابق ، ومن ثم فقد طلبتم طرح الموضوع – لما له من أهمية وعمومية – على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٤ من نوفمبر سنة ١٩٩٨ فلاحظت أن المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلا بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ تنص على أن " تحسب مدة الخبرة المكتسبة علميا التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب عليها من أقدمية إفتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة .كما تحسب مدة الخبرة العملية ... ويكون حساب مدة الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقا للقواعد التى تضعها لجنةشئون الخدمة المدنية " ..

كما تنص المادة (١) من قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين على أن " يشترط لحساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين فى الوظيفة توافر الشروط الآتية :

(أ) حصول العامل على مؤهل دراسى أعلى من المؤهل الذى تستلزمه شروط شغل الوظيفة . ولا يعتد فى هذا الشأن إلا بالمؤهلات الصادر بتقييمها علميا قرار من السلطة المختصة بذلك طبقالأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

(ب) أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقا لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة .

(ج) أن يكون التعيين فى إحدى وظائف المجموعة الفنية أو إحدى وظائف المجموعة المكتبية من الدرجة الدرابعة .

وتنص المادة (٢) منه على أن " تحسب كل سنة دراسية قضاها العامل للحصول على المؤهل

الدراسي الأعلى كسنة فى حساب مدة الخبرة العلمية وتحسب هذه المدة فى أقدمية درجة الوظيفة كما يزاد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة المحسوبة وذلك عند التعيين بحد أقصى خمس علاوات عن علاوات درجة الوظيفة المعين عليها وبشرط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر " .

وتنص المادة (٣) من هذا القرار على أن " يصدر بحساب مدة الخبرة المكتسبة علميا فى أقدمية درجة الوظيفة والزيادة فى أجر بداية التعيين قرار من السلطة المختصة بالتعيين " .

واستظهرت الجمعية العمومية مما سلف أن المشرع قرر فى المادة (٢/٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بعد تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا للعامل فى مدة خدمته مع ما يترتب عليه من أقدمية إفتراضية وزيادة فى أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة ، وذلك شريطة أن تكون تلك المدة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل ، وأن يجرى حساب هذه المدة وفقا للقواعد التى تضعها لجنةشئون الخدمة المدنية . .

ولما كانت لجنة شئون الخدمة المدنية قد أصدرت قرارها رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ – نفاذا لحكم المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه قبل تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ وحددت فيه قواعد حساب هذه المدة بما لا يتأبى وأحكام المادة (٢/٢٧) المشار إليها بعد تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على النحو المتقدم ، وذلك فيما قررته من حساب كل سنة دراسية قضاها العامل المعين فى إحدى وظائف المجموعة الفنية أو المكتبية من الدرجة الرابعة للحصول على المؤهل الدراسى الأعلى كسنة فى حساب مدة الخبرة العلمية ، وحساب هذه المدة فى أقدمية درجة الوظيفة وزيادة الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل ، وتقدير ذلك مرجعه إلى لجنة شئون العاملين المختصة ، وأن يكون المؤهل الأعلى الحاصل عليه العامل صادرا بتقييمه قرار من السلطة المختصة بذلك طبقا لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

ويبدو واضحا جليا أن عبارات هذا القرار فى مجال بيان وتحديد المؤهل الأعلى الذى يحسب للعامل الحاصل عليه مدة خبرة علمية متى تحققت بقية الضوابط والشروط وردت عامة ومطلقة ، وغير مقيدة بأن يكون هذا المؤهل الأعلى مؤهلا فوق المتوسط فقط وليس مؤهلا أعلــى ، وكان المستقر عليه أن المطلق يبقى على اطلاقه ما لم يرد ما يقيده والعام يبقى على عموميته ما لم يرد ما يقيده . ومن ثم فإنه لا محل لقصر مفهوم المؤهل الأعلى فى هذا المجال على المؤهل فوق المتوسط دون ما يعلوه من مؤهلات .

ولما كان ذلك ، وكان الثابت من الأوراق ، أن السيد/ مجاهد عبد العاطى اسماعيل حصل على دبلوم المدارس الثانوية التجارية عام ١٩٨٢ ، وحصل على بكالوريوس معهد التعاون عام ١٩٨٦ ، ثم عين بمصلحة الضرائب اعتبارا من ١٩٨٨/١١/٨ بوظيفة كاتب سكرتارية رابع من الدرجة الرابعة المكتبية ، فمن ثم يحق له حساب مدة خبرته العلمية طبقا للفقرة الأولى من المادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ ، متى قدرت لجنة شئون العاملين المختصة أن مدة خبرته المكتسبة علميا تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها .

لذلـــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية السيد/ مجاهد عبد العاطى اسماعيل عزب فى حساب مدة خبرته المكتسبة علميا طبقا للمادة (١/٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ المشار إليهما ، متى قدرت لجنة شئون العاملين أن مدة الخبرة المكتسبة علميا بالمؤهل العالى الحاصل عليه تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / حنا ناشد مينا
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريرًا فى : ١٩٩٨/١١/١١

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٢٨٦/٢/٨٦

السيد الدكتور / محافظ أسيوط

تحية طيبة وبعد ،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ٥٤ بتاريخ ١٩٩٨/٤/٢ بشأن مدى سريان المبدأ الذى قررته المحكمة الدستورية العليا فى حكمها الصادر بجلستها المنعقدة فى ٢٩ من مايو سنة ١٩٩٧ فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ القضائية «دستورية» على العاملين الحالين أو الذين يحالون إلى المعاش بالمحافظة .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من كتابكم المشار إليه - أن المحكمة الدستورية العليا قضت فى حكمها الصادر بجلستها المنعقدة فى ٢٩ من مايو سنة ١٩٩٧ فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ القضائية «دستورية» بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الإجازة السنوية التى يجوز للعامل أن يضمها ، ولو كان الحرمان من هذه الإجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى - عائداً إلى رب العمل ، ......» .

وقد تقدم بعض العاملين بالمحافظة ممن سيحالون إلى المعاش بطلب إعمال هذا المبدأ - الذى أرسته المحكمة الدستورية العليا على النحو المتقدم - فى شأنهم ، وعلى سند من أنه لا يمكن أن يسرى هذا المبدأ على طائفة وينحسر عن أخرى ، بدعوى عدم سريان قانون العمل عليها ، فاستطلعتم فى هذا الشأن رأى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتعاون الدولى والإدارة المحلية . وقد رأت الإدارة المذكورة طرح الموضوع على اللجنة الأولى من لجان الفتوى ، والتى قررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٨/٩/٦ إحالته إلى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ، لما آنسته فيه من أهمية وعمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٩٨ فلاحظت أن المادة (٢) من القانون المدنى الصادر

بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ تنص على أنه : «لا يجوز إلغاء نص تشريعى إلا بتشريع لاحق ينص صراحةً على هذا الإلغاء ، أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم ، أو ينظم من جديد الموضوع الذى سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع» . ونص المادة (٤٩) من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ على أن «أحكام المحكمة فى الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة . ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالى لنشر الحكم ......» .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية تظل قائمة على أصلها من الصحة ، ومن ثم تبقى صحيحة ونافذة ، وذلك ما لم يتقرر إلغاؤها أو تعديلها من الجهة المختصة دستورياً أو يقضى بعدم دستورية نصوصها التشريعية بحكم من المحكمة الدستورية العليا إن كان لذلك ثمة وجه . ولا يجرى إلغاء النص التشريعى إلا بتشريع لاحق ينص صراحةً على هذا الإلغاء ، أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع الجديد أو ينظم من جديد الموضوع الذى سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع .

ومن الأمور المسلمة أن النسخ الضمنى للقاعدة القانونية لا يكون إلا حيث يصدر تشريع لاحق على ذات المستوى فى مجال المدارج التشريعية ، وأن يكون التشريع اللاحق الذى توافر لـه الشرط المتقدم حاسماً فى إسقاطه للحكم السابق وذلك لتعارضه معه بصورة تجعل مـن غير الممكن التوفيق بينهما وإعمالهما معاً ، أما من حيث يكون لكل من التشريعين مجال لإعماله يختلف عن الآخر فلا يكون هناك نسخ .

كما أنه لا ريب فى أن قضاء المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص تشريعى يقف أثره عند النص المقضى بعدم دستوريته والنصوص التى ترتبط به ارتباطاً لا يقبل التجزئة ، ولا يمكن فصلها عنه ، ولا يتصور أن يكون لها وجود بدونه ، فإنها تسقط تبعاً لإبطاله . ولا يستطيل هذا الأثر إلى غير ذلك من النصوص التى تقوم مستقلة عن النص المقضى بعدم دستوريته وتجد محلاً للتطبيق فى غيبته ، فتظل مثل هذه النصوص قائمة على أصلها من الصحة ، لحين إلغائها أو تعديلها من الجهة المختصة دستورياً ، أو القضاء بعدم

دستوريتها بقضاء ينصب عليها فى ذاتها ، أو بسقوطها لارتباطها بنص ألغى صراحةً أو ضمناً أو قضى بعدم دستوريته .

ولما كان ذلك ، وكان قضاء المحكمة الدستورية العليا فى حكمها الصادر بجلستها المنعقدة فى ٢٩ من مايو سنة ١٩٩٧ فى القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ القضائية قد إنصب على الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما تضمنته من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الإجازة السنوية للعامل التى يجوز للعامل أن يضمها ، ولو كان الحرمان من هذه الإجازة - فيما جاوز هذا الحد الأقصى - عائداً إلى رب العمل ... ، وأن الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلاً بالقانونين رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ورقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ والتى تنص على أن «فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازة الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسى مضافاً إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ...» تستقل فى تطبيقها المقضى بعدم دستوريته بحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه ، ومن ثم فإن هذه الفقرة لا تسقط تبعاً لإبطال النص المحكوم بعدم دستوريته ، وإنما تظل قائمة على أصلها من الصحة ، لحين إلغائها أو تعديلها من الجهة المختصة دستورياً أو القضاء بعدم دستوريتها بحكم من المحكمة الدستورية العليا ، إن كان لذلك ثمة وجه .

ولا يحاج فى ذلك بالقول بأن المبدأ الذى انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا لا يصح أن يسرى على طائفة وينحسر عن أخرى بدعوى عدم سريان قانون العمل عليها ، لتعارض ذلك مع القواعد التى تقوم عليها حجية الأحكام الصادرة من المحكمة الدستورية العليا ، والتى يقف أثرها عند النص المقضى بعدم دستوريته والنصوص التى ترتبط به ارتباطاً لا يقبل التجزئة .

وحيث أن نص الفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) سالف البيان قد ورد واضح العبارة وقاطع الدلالة فى أن المقابل النقدى لرصيد الإجازات الاعتيادية الذى لم يستنفذه العامل الذى يسرى عليه حكمها حده الأقصى أربعة أشهر ، وأنه لا اجتهاد مع صراحة النص ، مما لا محيص معه من إعمال حكمه حسبما ورد به دون مجازاة أو إفتئات ، ومن ثم فإن العاملين

ملف رقم ٨٦/٢/٢٨١

بمحافظة أسيوط الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذين يحالون إلى المعاش لا يستحقون المقابل النقدى لرصيد إجازاتهم الاعتيادية بما يجاوز الحد الأقصى (أربعة أشهر) المنصوص عليه فى المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليــــه .

لـــــــــــــــذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية العاملين بمحافظة أسيوط الذين يحالون إلى المعاش في المقابل النقدى لرصيد إجازاتهم الاعتيادية بما يجاوز الحد الأقصى المنصوص عليه فى المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المديين بالدولة المشار إليــــه .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

تحريرا فى ١٩٩٨/١٢/١٣

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار / حنا ناشد مينا
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٦/٤/ ١٣٤٢

السيد / رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد

فقد إطلعنا على كتابكم رقم ١٨٣٦ بتاريخ ١٩٩٦/٨/١١ فى شأن مدى أحقية مديرى مديريات الخدمات بالمحافظات فى بدل التمثيل المقرر لمدير المصلحة .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن محافظة الوادى الجديد استطلعت رأى إدارة الفتوى لوزارة الإسكان والمرافق والدولة للمجتمعات العمرانية الجديدة بشأن مدى أحقية مدير عام الإسكان والمرافق فى بدل التمثيل المقرر لوظيفة مدير عام المصلحة المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩فإنتهت الإدارة المذكورة فى فتواها رقم ٩٩٤ بتاريخ ١٩٩٥/٩/٣٠ (ملف رقم ١٤٣٧/٢/٣٢ إلى أحقية مدير مديرية الإسكان والمرافق بمحافظة الوادى الجديد فى هذا البدل بحسبان أن مدير عام مديرية الإسكان والمرافق بالمحافظة يشغل قمة الهيكل الوظيفى للمديرية ويرأسها ، ومن ثم يستحق بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه ، على حين يرى الجهاز أن هذا الأمر لايتعلق بمديرية الاسكان بالوادى الجديد وحدها وإنما بجميع مديريات الخدمات فى جميع المحافظات ، وأن الأمر يقتضى تحديد ما إذا كانت مديريات الخدمات بالمحافظات هى مصالح ذات موازنة مستقلة من عدمه ، وهو ما تنازع حوله الرأى ، فذهب رأى إلى أن موازنات المديريات بالمحافظات هى فروع من موازنة المحافظة التى تمثل قسما من الموازنة العامة للدولة ، ومن ثم فإنها لاتعد موازنات مستقلة بل مجرد تقسيم داخل الموازنة المستقلة لكل محافظة ، بينما ذهب رأى آخر إلى أن كل مديرية من مديريات الخدمات لها موازنتها المستقلة عن موازنة المديريات الأخرى والتى تنفصل جميعها عن موازنة الديوان العام وتستقل كل منها بأموالها ومصروفاتها عن الأخرى مما تعتبر معه كل مديرية من مديريات المحافظة ذات موازنة مستقلة ، ومن ثم فقد طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٩٨ فلاحظت أن المادة (١) من قانون نظام العاملين

المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكامه على :

١ - العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية . ٢ - العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ..... « وتنص المادة ٤٢ منه على أنه « يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل التمثيل لشاغلى الوظائف العليا بحسب مستوي كل منها وفقا للقواعد التى يتضمنها القرار الذى يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠٪ من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقرر لها وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البدل للضرائب « وأن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ - الصادر بناء على قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٨٩ لسنة ١٩٧٨ بشأن تفويض رئيس مجلس الوزراء فى مباشرة بعض اختصاصات رئيس الجمهورية ينص فى المادة الأولى على أن « يمنح شاغلو الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدلات التمثيل الآتية وذلك تبعاً للدرجة المقررة لكل وظيفة : وكيل أول .... ١٥٠٠ جنيه سنويا

وكيل وزارة .... ١٠٠٠ جنيه سنويا

مدير عام مصلحة .... ٥٠٠ جنيه سنويا

واستظهرت الجمعية العمومية مما سلف أن رئيس مجلس الوزراء ، تطبيقا للمادة ٤٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، وبموجب التفويض الصادر من رئيس الجمهورية أصدر القرار رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ والذى قرر بموجبه منح شاغلى الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التى لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدل تمثيل تبعا للدرجة المقررة لكل وظيفة من الوظائف المشار إليها ومن بينها وظيفة (مدير عام مصلحة) .

وتبينت الجمعية العمومية وحسبما جرى عليه افتاؤها فى فتواها ملف رقم ٦٤١/٤/٨٦

بجلستها المنعقدة فى ٤ من فبراير سنة ١٩٧٩ أن المصلحة العامة عبارة عن إحدى الوحدات الإدارية التى يتكون منها الشخص الإعتبارى العام الذى هو الدولة ، وتنشأ المصالح العامة بموجب قرارات من رئيس الجمهورية طبقا للمادة ١١٦ من الدستور والتى تنص على أن « يصدر رئيس الجمهورية القرارات اللازمة لإنشاء وتنظيم المرافق والمصالح العامة » ولا ريب فى أن عبارة مدير عام المصلحة تنصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى هذه الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التى ينقسم إليها الجهاز الإدارى للدولة ، ويجب أن يكون مدير عام المصلحة أو رئيسها معينا فى هذه الوظيفة بموجب قرار من رئيس الجمهورية ، ولا يغنى من ذلك القرار الجمهورى الصادر بتعيينه فى درجة مالية مما يلزم للتعيين فيها صدور قرار جمهورى ومن هنا تظهر أهمية التفرقة بين درجة مدير عام بإحدى المصالح وبين وظيفة مدير عام مصلحة ، فالأولى درجة مالية ، أما الثانية فهى وظيفة إدارية يثبت لمن يشغلها وصف رئيس المصلحة ، وطالما أن بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٦ لسنة ١٩٧٢ يستحق لرؤساء المصالح أو مديريها فمن ثم يقتصر صرفه على من يصدر قرار جمهورية بتعيينه فى هذه الوظيفة ومن يشغل درجة مدير عام بإحدى المصالح .

ولما كان ذلك ، وكانت مديريات الخدمات بالمحافظات هى تقسيمات إدارية بالمحافظات وليست مصالح مما ينشأ ويعين رؤساؤها أو مديروها بقرارات من رئيس الجمهورية فمن ثم يتخلف فى شأن مديرى هذه المديريات شرط استحقاق بدل المثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ المشار إليه .

لذلـــــــك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية مديرى مديريات الخدمات بالمحافظات فى بدل التمثيل المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لســـنة ١٩٧٩ المشـار إليــه .

تحريرا فى : / /١٩٩٨

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / حنا ناشد مينا
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٦٧/٣/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / وزير التعليم العالى

تحية طيبة وبعد ،

فقد اطلعنا على كتاب السيد رئيس الإدارة المركزية للتنمية الإدارية بوزارة التعليم العالى رقم ٧٤ بتاريخ ١٩٩٨/٢/٢٢ الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالى والبحث العلمى والجامعات بشأن مدى جواز نقل بعض العاملين من المجموعة النوعية للوظائف الفنية إلى المجموعة النوعية لوظائف التعليم .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن بعض العاملين بمجموعة الوظائف الفنية بالمعاهد الفنية الصناعية التابعة لوزارة التعليم العالى والمكلفين من قبل المعاهد التى يعملون بها فى الورش لاستكمال الخطة الدراسية والإشراف على التدريب العملى للطلاب ، تقدموا بطلب نقلهم إلى المجموعة النوعية لوظائف التعليم العالى ، وبعرض الأمر على الإدارة المركزية للترتيب وموازنة الوظائف بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة إنتهت إلى عدم جواز ذلك بسند مما تقضى به المادة (١١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، بينما انتهت إدارة الفتوى لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالى والبحث العلمى والجامعات - عند استطلاع رأيها فى هذا الشأن - إلى جواز نقل العاملين المذكورين من مجموعة الهندسة المساعدة والفنون إلى المجموعة النوعية لوظائف التعليم الفنى ، بركيزة من أن العاملين المذكورين عمالة زائدة بالمجموعة المراد النقل منها ، ومكلفون بالعمل بوظائف المجموعة النوعية لوظائف التعليم الفنى لسد النقص فى وظيفة مدرس عملى منذ فترة طويلة ، فضلاً عن أن مطالب التأهيل ومسئوليات الوظيفة المراد النقل منها وإليها تتشابها وأن القول بعدم قيام هؤلاء بالتدريس سيكلف موازنة الوزارة مبالغ ضخمة . غير أن الإدارة المركزية لترتيب وموازنة الوظائف أفادت بكتابها رقم ٢٤ بتاريخ ١٩٩٨/١/٢١ - عند إعادة عرض الأمر عليها بأن الجهاز ما زال عند رأيه السابق بعدم الموافقة على نقل هؤلاء العاملين على النحو المتقدم . وإزاء ذلك ، عاودت الإدارة المركزية للتنمية الإدارية بالوزارة بكتابها المشار إليه

استطلاع رأى إدارة الفتوى لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالى والبحث العلمى والجامعات فى هذا الشأن ، فرأت إدارة الفتوى طرح الموضوع على اللجنة الأولى من لجان قسم الفتوى ، والتى قررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٨/١١/١٥ إحالته - لما آنسته فيه من أهمية وعمومية - إلى الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٩٩ فلاحظت أن المادة (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلاً بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢ تنص على أن «تضع كل وحدة هيكلاً تنظيمياً لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ويراعى فيه تقسيم الوحدة إلى قطاعات وإدارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو إدارة مركزية أو مديرية .

وتضع كل وحدة جدولاً للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها فى إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون ، كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة

ويعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة» .

وتنص المادة (١١) منه على أن «تقسم وظائف الوحدات التى تخضع لأحكام هذا القانون إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب» .

كما تنص المادة (٥٥) منه على أنه : «استثناءً من أحكام المادة السابقة يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة نقل العامل من وحدة إلى أخرى فى الحالتين الآتيتين :

١ - إذا لم يكن مستوفياً اشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التى يعمل بها .

٢ - إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها وفى هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل إلى الجهة المنقول إليها .

واستظهرت الجمعية العمومية - وحسبما جرى عليه إفتاؤها - أن المشرع ناط بكل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وضع هيكلها الوظيفى وجداول وظائفها مرفقاً بها بطاقات وصف كل وظيفة التى تحدد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها لشغلها ، على أن تعتمد هذه الجداول وتلك البطاقات وإعادة التقييم بقرار يصدر من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة . وأوجب المشرع على الوحدة تقسيم وظائفها إلى مجموعات نوعية ، واعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب ، بما مؤداه عدم جواز نقل العامل من مجموعة إلى أخرى .

وأما فيما يتعلق بالنقل على نحو ما تقضى به المادة (٥٥) من هذا القانون ، فالنقل المقصود فى هذه المادة هو النقل من وحدة إلى أخرى ، لزيادة العامل عن حاجة العمل فى الوحدة التى يعمل بها أو لعدم إستيفائه إشتراطات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوحدة التى يعمل بها ، وهو أمر جد مختلف عن النقل من مجموعة وظيفية إلى أخرى فى ذات الوحدة التى يعمل بها العامل ، فالنقل من وحدة إلى أخرى يجوز حسبما قضت به المادة (٥٥) من هذا القانون فى الحالتين المشار إليهما فى هذه المادة وبالضوابط المقررة بها .

وأما النقل من مجموعة إلى أخرى فهو أمر محظور ، مع مراعاة أن هذا الحظر لا ينفسح مجال إعماله متى كانت إحدى الوظائف وردت فى المجموعتين بذات المسمى وذات المضمون ، باعتبار أن هذا الحظر يفترض إختلاف وظائف المجموعة النوعية المنقول منها العامل عن المجموعة المنقول إليها فى المسمى والمضمون ، ومن ثم فمتى تحقق هذا الاختلاف فى المسمى والمضمون المراد النقل منها والوظيفة المراد النقل إليها وكانت كل منهما تندرج داخل مجموعة وظيفية مستقلة وقائمة بذاتها ، يكون النقل محظوراً .

ولما كانت وظائف مجموعة الهندسة المساعدة والفنية التى يشغلها المعروضة حالتهم تستقل وتختلف فى مسماها ومضمونها عن وظائف مجموعة التعليم التى يرغبون فى النقل

إليها ، باعتبار أن وظائف الأخيرة تقوم على تربية النشىء وتعليمهم ، فمن ثم فإنه لا يجوز مثل هذا النقل .

ولا محاجة فى ذلك بأن الوزارة تستعين بهؤلاء العاملين فى مهمة التدريس بالمعاهد الفنية التابعة لهم وأن ثمة حاجة ضرورية لنقلهم إلى وظائف مجموعة التعليم ، لأن مثل هذه الأمور لا تبرر بأى حال من الأحوال الخروج على أحكام القانون أو التحلل منها ، وإنما يمكن بناء على ذلك ـ النظر فى إعادة تعيينهم بالضوابط والأحكام المقررة فى هذا الشأن .

لـــــــــــــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلــى عدم جواز النقل من مجموعة الهندسة المساعدة والفنية إلى المجموعة الفنية للتعليم فى الحالة المعروضة .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / حنا ناشد مينا
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريرا فى   /٢/١٩٩٩

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٨٦/٢/١٦

السيد الأستاذ الدكتور / نائب رئيس مجلس الوزراء

ووزير الزراعة واستصلاح الأراضي

تحية طيبة وبعد ،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ٤٨٣٨ بتاريخ ١٩٩٩/٦/١٥ بشأن مدى التزام البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي بعرض الأمر على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والحصول على موافقته بشأن : ١ - إعداد لوائح أو كادرات خاصة للعاملين بالبنك والهياكل التنظيمية وجداول ترتيب الوظائف والتعديلات التي تطرأ عليها . ٢ -تعيين المستشارين على المشروعات الأجنبية . ٣ - توزيع اعتمادات الأجور التي تضمنتها الاستثمارات (الاستخدامات الاستثمارية) على بنود الأجور .

وحاصل الوقائع - على ما يبين من الأوراق - أن الجهاز المركزي للمحاسبات آثار في تقريره عن الحساب الختامي النهائي للبنك الرئيسي للتنمية والإئتمان الزراعي وفروعه عن العام المالي ١٩٩٦/١٩٩٧ إلى أنه يتعين على البنك عرض الهياكل التنظيمية وجداول ترتيب الوظائف به على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لمراجعتها واعتمادها ، وعدم التعاقد على بند (٢) مكافآت شاملة نوع (١) خبراء وطنيين إلا بعد مراجعة وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، نزولاً على ما نصت عليه المادتان (١٠ ، ١٨) من التأشيرات العامة في هذا الشأن ، بينما لم يلتزم البنك بذلك ، كما تبين أنه تم توزيع اعتمادات الأجور التي تضمنتها الاستثمارات على بنود الأجور دون موافقة وزير التخطيط أو من يفوضه ودون استطلاع رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية بالمخالفة لنص المادة الخامسة من تأشيرات الموازنة العامة للاستخدامات الاستثمارية ١٩٩٧/٩٦ .

ويرى البنك أنه أنشىء بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ ، ومنذ إنشائه وهو جهاز مصرفي يعمل وفقاً لأحكام هذا القانون تحت رقابة البنك المركزي ويقوم بوضع لوائحه وفقاً لنظام القطاع المصرفي فضلاً عن أنه تتوافر له مقومات هيئات القطاع العام الخاضعة لأحكام

القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن هيئات القطاع العام وشركاته ، والتى لا يمارس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أى اختصاص بشأنها فى هذا الخصوص ، ومن ثم لا يكون للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة - وحسبما إنتهت إليه اللجنة الثالثة من لجان الفتوى فى فتواها رقم ٢٧ بتاريخ ١٩٨٥/٥/١٤ - ثمة اختصاص فى هذا الشأن بالنسبة للبنك يقتضى اعتماده أو الرجوع إليه أو أخذ رأيه أو إخطاره ، وذلك قياساً على ما هو مقرر بشأن هيئات القطاع العام ، وغاية ما فى الأمر أنه يتعين إبلاغ الوزير المختص بما يقرره مجلس إدارة البنك خلال سبعة أيام لاعتماده ، وهو فى حالة البنك وزير الزراعة .

وإزاء هذا الخلف فى الرأى ، فقد طلبتم طرح الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٥ من مايو سنة ١٩٩٩ فتبين لها أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ فى شأن البنك الرئيسى للتنمية والإئتمان الزراعى ينص فى المادة (١) على أن «تحول المؤسسة المصرية العامة للإئتمان الزراعى والتعاونى إلى هيئة عامة قابضة يكون لها شخصية اعتبارية مستقلة تسمى «البنك الرئيسى للتنمية والإئتمان الزراعى وتتبع وزير الزراعة ....» ، وفى المادة (٥) على أن «تعتبر أموال البنك الرئيسى للتنمية والإئتمان الزراعى أموالاً مملوكة للدولة ملكية خاصة» . وفى المادة (٦) على أن «يتبع البنك الرئيسى للتنمية والإئتمان الزراعى والبنوك التابعة لها نظم وأساليب الإدارة المعمول بها فى المنشآت المصرفية والتجارية دون التقيد بالنظم والقواعد الإدارية والمالية المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها فى الحكومة والقطاع العام» . وفى المادة (١١) على أن «مجلس إدارة البنك الرئيسى هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه ، وتصريف أموره ، ويكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التى تقتضيها أغراض البنك ....» وفى المادة (٢٠) على أن «تسرى على البنك الرئيسى والبنوك التابعة له أحكام القانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٧ بإصدار قانون البنوك والإئتمان ، والقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن البنك المركزى المصرى والجهاز المصرفى ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون» . وأن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٨ بربط موازنة البنك الرئيسى للتنمية والإئتمان الزراعى للسنة المالية ١٩٩٩/٩٨ ، ينص فى

المادة السادسة على أن «تعتبر التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية الملحقة بهذا القانون جزءاً لا يتجزأ منه ، وتسرى على هذا البنك بما لا يتعارض مع قانون إنشائه» . وأن هذه التأشيرات تنص فى المادة (١٠) على أن «يراعى بالنسبة للهيئات العامة الاقتصادية والقومية التى تعد لوائح خاصة أو كادرات خاصة للعاملين بها أن تتقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لمراجعتها تمهيداً لاعتمادها من السلطة المختصة وكذا هياكلها التنظيمية وجداول ترتيب وظائفها والتعديلات التى تطرأ عليها لمراجعتها واعتمادها» . وفى المادة (١٨) على أنه «لا يتم التعاقد أو التجديد على بند (٢) مكافآت شاملة نوع (١) خبراء وطنيين أو تجديد التعاقد على نوع (٣) بمكافأة شاملة ونوع (٤) أجور الموسميين إلا بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .....» .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن الهياكل التنظيمية للهيئات العامة الاقتصادية وجداول ترتيب وظائفها والتعديلات التى تطرأ عليها يجب أن تقدم للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لمراجعتها حتى ولو كانت لهذه الهيئات لوائح خاصة وضعتها دون التقيد بالقواعد الحكومية بترخيص من القانون الذى أنشأ الهيئة ، فنص المادتين (١٠ ، ١٨) من هذه التأشيرات قصد إلى بسط رقابة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على الهياكل التنظيمية وجداول ترتيب الوظائف فى الهيئات العامة الاقتصادية وتعيين المستشارين بها على مشروعات أجنبية ، دون أن يكون لهذه الهيئات أن تتحدى للتخفف من هذا الإلتزام بأن لها لوائح خاصة ، طالما أن قوانين ربط موازنتها قضت بسريان التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية عليها بما لا يتعارض مع قوانين إنشائها ، وكانت هذه القوانين لم تتضمن ما يفيد فى عبارة صريحة جلية المعنى قاطعة الدلالة الإعفاء مما ألزمت به هذه التأشيرات .

والحاصل أن البنك الرئيسى للتنمية والإئتمان الزراعى - طبقاً للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ - هو هيئة عامة قابضة كما أنه وفقاً لأحكام قانون الموازنة العامة رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ المعدل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ يندرج فى عداد الهيئات العامة الاقتصادية ، وترد موازنته ضمن موازنات تلك الهيئات ، ونص القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٨ بربط موازنته على سريان أحكام التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية عليه بما لا يتعارض مع قانون إنشائه ، ومن ثم فإنه يخضع للإلتزام المنصوص عليه فى هذه التأشيرات من وجوب عرض هياكله

التنظيمية وجداول ترتيب الوظائف به وما يطرأ عليها من تعديلات على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، لمراجعتها والحصول على موافقته عند تعيين المستشارين على مشروعات أجنبية . ولا يحاج فى ذلك بأن للبنك لوائح خاصة صدرت وفقاً لقانون إنشائه ، لأنه وإن كانت المادة (١١) من ذلك القانون ناطت بمجلس إدارة البنك الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظام العاملين ومرتباتهم وأجورهم دون التقيد بالنظم والقواعد المنصوص عليها فى نظام العاملين المدنيين بالدولة ، إلا أن ذلك لا يعنى خروج البنك عن الخضوع لكافة القوانين الأخرى وتخففه من كل إلتزام تقيده به هذه القوانين إزاء النظم العامة السارية ومن بينها النظام المالى المتعلق بتنظيم موازنات وحسابات الهيئات العامة الاقتصادية والتى تعد التأشيرات العامة جزءاً منها . ولا يجوز للبنك الخروج عما ألزمت به هذه التأشيرات إلا بموجب نص خاص واضح الدلالة يبين المعنى يفيد الإفصاح الصريح غير الملتبس ويفيد اليقين فى أمر تخففه من الإلتزام بعرض هياكله التنظيمية على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لمراجعتها وأخذ موافقته على تعيين المستشارين على المشروعات الأجنبية إعمالاً للتأشيرات المنوه عنها . وإزاء عدم وجود هذا النص الخاص بالمعنى المتقدم فإنه لا مناص من إلتزام البنك بما ورد بتلك التأشيرات .

لـــذلك

إنتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى إلتزام البنك الرئيسى للتنمية والإئتمان الزراعى بعرض هياكله التنظيمية وجداول ترتيب وظائفه والتعديلات التى تطرأ عليها على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لمراجعتها واعتمادها ، والحصول على موافقته على تعيين المستشارين على المشروعات الأجنبية ، وفقاً لنص المادتين (١٠ ، ١٨) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية ١٩٩٩/٩٨ .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار / حنا ناشد مينا
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريرا فى ١٩٩٩/٥/٣١

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٧٧/٣/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

تحية طيبة وبعد ،

فقد اطلعنا على كتاب رئيس الإدارة المركزية للشئون المالية والإدارية بقطاع التعمير رقم ٧٨٧ المؤرخ ١٩٩٩/٧/٣ الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية فى شأن طلب الرأى حول مدى جواز حساب مدة الخبرة العلمية والعملية ضمن مدة خدمة العامل ليستكمل بها مدة العشر سنوات المنصوص عليها فى المادة «٦٥» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويمنح بناء عليها إجازة اعتيادية مقدارها ثلاثون يومًا فى السنة .

وحاصل وقائع الموضوع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ أن السيد / رأفت طه أحمد ـ الحاصل على ليسانس الحقوق سنة ١٩٨٧ عين بقطاع التعمير بالدرجة الثالثة التخصصية / تنمية إدارية فى وظيفة إخصائى شئون عاملين ثالث اعتبارًا من ١٩٩١/١/٢٤ ، وضمت له ثلاثة أرباع مدة ممارسته للمحاماة فأصبحت أقدميته من ١٩٨٩/٥/٣ ، وبتاريخ ١٩٩٩/٦/٢١ طلب المذكور تطبيق ما جاء بكتاب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم «٦٩٧» المؤرخ ١٩٩٥/١٠/١٨ فى شأن الاعتداد بمدة الخبرة العلمية والعملية التى أخذت فى الاعتبار عند التعيين ضمن مدة خدمة العامل التى تحسب على أساسها مدة العشر سنوات اللازم انقضائها لاستحقاقه إجازة اعتيادية مقدارها ثلاثون يومًا فى السنة ، وباستطلاع رأى إدارة الفتوى لوزارة الإسكان قامت بعرض الموضوع على اللجنة الثانية لقسم الفتوى بمجلس الدولة التى قررت بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٧ من أكتوبر سنة ١٩٩٩ إحالة الموضوع ـ لما آنسته فيه من أهمية وعمومية ـ إلى الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩ من يناير سنة ٢٠٠٠ الموافق ١٢ من شوال سنة ١٤٢٠ هـ فتبين لها أن قانون نظام العاملين

المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة «٢٤» على أن « تعتبر الأقدمية فى الوظيفة من تاريخ التعيين فيها .... » . وفى المادة «٢٧» على أن « تحسب مدة الخبرة المكتسبة علميًا التى تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وما يترتب على ذلك من أقدمية وزيادة أجر بداية التعيين للعامل الذى تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة » .

كما تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر .

ويكون حساب مدد الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقًا للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية . وفى المادة «٦٥» على أن « يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى : .... (٣) ٣٠ يومًا لمن أمضى عشر سنوات فى الخدمة .... » .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن أقدمية العامل فى الوظيفة المعين عليها تتحدد - كأصل عام - اعتبارًا من تاريخ التعيين فيها ، واستثناء من هذا الأصل أوجب المشرع فى المادة «٢٧» من قانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه حساب مدة الخبرة المكتسبة علميًا ، وكذلك مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بما يترتب على ذلك من أقدمية افتراضية وزيادة فى الأجر ، واستهدف المشرع من ذلك مصلحة العامل فى عدم الإضرار به بإسقاط مدة خبرته المكتسبة علميًا أو عمليًا وتتفق فى طبيعتها مع عمل الوظيفة المعين عليها ، وحقه

فى ضم هذه المدة مستمد من القانون مباشرةً الذى نص صراحةً على الاعتداد بها فى أقدمية العامل ، ومن ثم فإن تاريخ التعيين الفعلى للعامل يندمج فى تاريخ تعيينه الفرضى الناتج عن ضم مدة خبرته العلمية أو العملية ، وتحسب أقدميته على هذا الأساس بحيث لا يكون هناك سوى تاريخ واحد للتعيين هو الذى أرجعت إليه الأقدمية لتبدأ منه الآثار المترتبة على تقلد الوظيفة عدا ما كان منها مرتبطًا بمباشرة العمل فعلاً كاستحقاق الأجر .

كما استعرضت الجمعية العمومية افتاءها الصادر بجلسة ١٩٨٩/١٢/٢٠ « ملف رقم ٧٧/٣/٨٦ » والذى خلصت فيه إلى الاعتداد بمدة الخدمة العسكرية والوطنية التى أخذت فى الاعتبار عند تعيين العامل ضمن مدة خدمته التى تحسب على أساسها مدة العشر سنوات اللازم انقضائها لاستحقاقه إجازة اعتيادية سنوية مقدارها ثلاثون يومًا ، وذلك استنادًا إلى اندماج تاريخ التعيين الفعلى للعامل فى تاريخ تعيينه الفرضى الناتج عن ضم مدة الخدمة العسكرية وأن المشرع قد رتب على حساب هذه المدة ضمن مدة خدمة العامل استحقاقه للعلاوات المقررة بما يترتب على ذلك من زيادة فى أجره ، وهى نتيجة ذات أثر مالى ، فإنه من باب أولى أن تؤخذ فى الاعتبار عند حساب مدة الخدمة اللازم انقضائها لاستحقاق الإجازة الاعتيادية لأنه أمر لا يترتب عليه آثار مالية .

وعلى هدى ما تقدم ، ولما كان من المسلم أن استحقاق العامل للإجازات الاعتيادية المقررة قانونًا هو حق له يستمده من القانون مباشرةً كأثر من الآثار المترتبة على تقلده الوظيفة ، ومن ثم فإن مدة الإجازة المقررة للعامل هى حق له أيضًا ، ويتعين أن يراعى فى حسابها مدة الخبرة العلمية والعملية التى اعتد بها عند تعيينه إعمالاً لصراحة نص المادة «٢٧» من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

ملف رقم ٩٧٧/٣/٨٦

لـــذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى الاعتداد بمدة الخبرة العلمية والعملية التي أخذت في الاعتبار عند تعيين المعروضة حالته ضمن مدة خدمته التي تحسب على أساسها مدة الخدمة اللازمة لاستحقاقه الإجازة الاعتيادية .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريراً في : ٢٠٠٠/٢/٢٨

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار / فاروق عبد السلام شعت
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٨٦/٦/٥٦١

فضيلة الامام الأكبر / شيخ الأزهر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

فقد اطلعنا على كتاب فضيلتكم رقم ١٨٤٠ بتاريخ ١٩٩٩/٧/١٠ بشأن مدى أحقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعاملين بها فى الحصول على إجازة لمرافقة الزوجة الأجنبية الجنسية التى لا تقيم بمصر اقامة لها طابع الاستقرار والاستمرار فى ضوء المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات والمادة (٩٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وتخلص وقائع الموضوع – حسبما يبين من الأوراق – أن الدكتور/ عمر محمد الخضراوى ، مدرس الأشعة بكلية الطب بجامعة الأزهر سافر فى مهمة علمية الى الولايات المتحدة الأمريكية ، وعقب انتهائها فى ١٩٩٩/٣/١٣ لم يتسلم عمله وتقدم بطلب لمنحه اجازة بدون مرتب لمرافقة زوجته الامريكية الجنسية التى تعمل بصفة دائمة فى الولايات المتحدة الأمريكية ، ورأى مجلس القسم وجوب عودته فى حين وافق مجلس الكلية على منحه الإجازة . وبعرض الموضوع على السيد الأستاذ المستشار القانونى للجامعة رأى سيادته عدم أحقية المعروضة حالته فى الحصول على إجازة لمرافقة زوجته الأمريكية المقيمة إقامة دائمة بالولايات المتحدة . واقترح إحالة الموضوع وآخر مثيل له يتعلق بطلب الطبيب سيد ياسين صقر المدرس المساعد بكلية الطب مرافقة زوجته البريطانية الجنسية الى الجمعية العمومية لتصدر بشأن فتوى لها عمومية التطبيق على هذه الحالات وما يماثلها . وإزاء ذلك طلبتم فضيلتكم عرض الموضوع على الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩ من يناير سنة ٢٠٠٠ م الموافق ١٢ من شوال سنة ١٤٠٢ هـ فاستعرضت ما استقر عليه إفتاؤها من سريان أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة للتوظف على

العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة فيما لم تنظمه هذه القوانين ، ما دامت هذه الأحكام لا تتنافى مع أحكام القوانين الخاصة ولا تتصادم مع نصوصها أو تتعارض مع طبيعة الوظائف التى تحكمها . كما لاحظت الجمعية العمومية أن منح أعضاء هيئة التدريس إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج كان ينظمه نص المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، والذى كان يجعل منح هذه الإجازة أمرا اختياريا خاضعا لتقدير جهة الإدارة ، وقضت المحكمة الدستورية العليا بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/١٢/٢ بعدم دستورية هذا النص ، وأشارت إلى أن الحكم ببطلانه يعنى الرجوع فى شأن المسائل التى كان ينظمها الى القواعد المقررة بصددها فى قانون العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث أن المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ تنص على أن " يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج . ويسرى هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال الخاص ، ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى جميع الأحوال .

ومن حيث أن من المسلمات أن الأصل فى تفسير النصوص القانونية هو الا تحمل على غير مقاصدها أو تفسر عباراتها بعيدا عن سياقها بما يفصلها عن موضوعها أو تجاوز الأغراض التى وضعت من أجلها وأن سبب الحكم هو وصف ظاهر منضبط يلزم من وجوده وجود الحكم ومن عدمه عدم الحكم ، فإذا ما توافر السبب مستوفيا شروطه خاليا من الموانع ترتب الحكم عليه ، أما إذا انتفى السبب أو اعترضه مانع انتفى الحكم .

ولما كان البين من صريح نص المادة (١/٦٩) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، أن سفر أحد الزوجين إلى الخارج للعمل أو الدراسة هو السبب الموجب لمنح الزوج الآخر – إذا كان من عداد المخاطبين بحكم تلك المادة – إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة زوجة مدة بقائه فى الخارج ، وهو ما يفترض بحكم اللزوم المنطقى قيام رابطة الزوجية بين زوجين مقيمين فى الداخل ثم سافر

أحدهما الى الخارج للعمل أو الدراسة شريطة الا تقل مدة سفر ذلك الزوج عن ستة أشهر ، وهو ما يعتبر مكملا للسبب . فإذا ما توافر هذا السبب بمعناه الذى حدده المشرع فى إفصاح جهير بات لزاما على جهة الإدارة الاستجابة لطلب العامل الحصول على إجازة خاصة لمرافقة زوجة الذي سافر الى الخارج للعمل أو الدراسة مدة تزيد على ستة أشهر ، أما إذا لم يتوافر ذلك السبب بمفهومه آنف البيان كان أحد الزوجين مصريا مسافر الى الخارج لغير العمل أو الدراسة أو لمدة تقل عن ستة أشهر ، أو كان أجنبيا غير مقيم أصلا فى مصر ويقيم فى الخارج بصفة دائمة فى بلده الأجنبى أو بلد أجنبى آخر ، ففى هذه الحالات ينتفى السبب الموجب لمنح العامل الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج المنصوص عليها فى المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

ومما يؤكد ما سبق من اشتراطات أن يكون الزوج المطلوب الحصول على الإجازة الخاصة لمرافقته مقيما فى مصر بصفة دائمة ثم أتيحت له فرصة للسفر إلى الخارج للعمل أو الدراسة ، أن حكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص المادة (٩٨) من قانون تنظيم الجامعات ، الذى كان يجعل منح هذه الإجازة أمرا اختياريا خاضعا لتقدير الجامعة ، أورد فى حيثياته ما يلى " وحيث أن النص المطعون فيه ، يخول الجهة الإدارية التى يتبعها عضو هيئة التدريس سلطة تقديرية تترخص معها فى منح الإجازات الخاصة التى يطلبها هذا العضو لمرافقة زوجها أو زوجته التى أذن لأيهما بالسفر إلى الخارج ... وكانت الأسرة التى حرص الدستور على صون وحدتها وأقامها على الدين والخلق والوطنية ، هى الأسرة المصرية بأعرافها وتقاليدها وتضامنها وتراحمها واتصال روابطها ، فإن الحماية التى كفلها الدستور لها لا تتحدد بالنظر إلى موقعها من البنيان الاجتماعى ، ولا بطبيعة عمل أحد الأبوين أو كليهما ... وحيث أن النص المتقدم ، يخل كذلك بفرص العمل ، وبحرية اجراء البحوث العلمية التى تتهيأ فى الخارج لأحد الزوجين وفقا للنظم المعمول بها فى جمهورية مصر العربية ..... "

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على الحالتين المعروضتين ، وكان الثابت أنهما تتعلقان بطلب الحصول على إجازة لمرافقة زوجة أجنبية غير مقيمة أصلا فى مصر ، ومن ثم لا يتوافر السبب

الموجب لمنح تلك الإجازة وفقا لنص المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على نحو ما سلف بيانه .

لذلـــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز منح المعروض حالتيهما إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج وفقا لحكم المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريراً في : ٢٠٠٠/٥/١٠

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار / فاروق عبد السلام شعت
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٧٠/١/٨٨

السيد / رئيس مصلحة التسجيل التجارى

تحية طيبة وبعد

فقد إطلعنا على كتبكم المنتهية بالكتاب رقم ٧٨٧ بتاريخ ١٩٩٩/٥/١٩ ، الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارات المالية والاقتصاد والتموين والتأمينات بشأن مدى جواز قيد الموظف العام والأستاذ الجامعى فى السجل التجارى بصفته صاحب منشأة فردية أو شريك متضامن أو مدير مسئول أو ولى طبيعى عن أبنائه القصر .

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - أن مصلحة التسجيل التجارى طلبت بموجب كتابها رقم ١٤٤٣ بتاريخ ١٩٩٨/١١/٣٠ من إدارة الفتوى المختصة إبداء الرأى فى مدى جواز قيد أحد موظفى الإدارة العامة لرى أسيوط بالسجل التجارى بصفته شريكا متضامناً بمقتضى عقد شركة التضامن المصدق على توقيعاتها بالشهر العقارى بأسيوط بينه وبين إبنته القاصر المشمولة بولايته بناء على حكم محكمة بندر أسيوط وبموجب كتب أخرى لاحقة إنتهت بالكتاب رقم ٧٨٧ بتاريخ ١٩٩٩/٥/١٩ عرضت المصلحة حالات أخرى تتعلق بمدى جواز قيد الموظف العام أو الأستاذ الجامعى فى السجل التجارى . فقامت إدارة الفتوى بإعداد تقرير بالرأى القانونى عرض على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة التى إرتأت بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٩/١٠/١٣إحالة الموضوع - لما آنسته فيه من أهمية إلى الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوي والتشريع بجلستها المنعقدة فى الأول من مارس سنة ٢٠٠٠ الموافق ٢٤ من ذى القعدة سنة ١٤٢٠ هـ فتبين لها أن القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن السجل التجارى ينص فى المادة (١) على أن « يعد فى كل محافظة أو مدينة يصدر بتعيينها قرار من وزير التجارة سجل تجارى أو أكثر يقيد فيه

اسماء الخاضعين لأحكام هذا القانون « وفى المادة (٢) على أنه « يجب أن يقيد فى السجل التجارى : ١ – الأفراد الذين يرغبون فى مزاولة التجارة فى محل تجارى ٢ ـ شركات الأشخاص وشركات المساهمة والتوصية بالأسهم وذات المسئولية المحدودة مهما كان غرضها .. « وفى المادة (٢) على أن « يشترط فيمن يقيد فى السجل التجارى أن يكون مصرياً حاصلاً على ترخيص بمزاولة التجارة من الغرفة التجارية المختصة ؛ وفي المادة (٨) على أنه " .... ولمكتب السجل التجاري أن يكلف الطالب بتقديم ما يراه من مستندات تؤيد صحة بيانات الطلب وللمكتب أن يرفض الطلب إذا لم تتوافر الشروط المنصوص عليها فى هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له ... " وأن قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنص فى المادة (٧٦) على أن " الوظائف العامة تكليف للقائمين بها ، هدفها خدمة المواطنين تحيقيا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها .. « وفى المادة (٧٧) على أن يحظر على العامل : (١) مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المعمول بها ... (١٤) ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة : ... (هـ) أن يزاول أى أعمال تجارية .... « وأن قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ينص فى المادة (١٠٤) على أنه لايجوز لأعضاء هيئة التدريس أن يشتغلوا بالتجارة أوأن يشتركوا فى ردارة عمل تجارى أو مالي أو صناعى أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأى عمل لا يتفق وكرامة هذه الوظيفة ... "

ولاحظت الجمعية العمومية – بادى ذى بدء – أنه سبق لها زن أرتأت بفتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٤ من مايو سنة ١٩٩٤ (ملف رقم ١٧٨/١/٤٧) أنه طالما زن محكمة الأحوال الشخصية وهى بصدد الأذن للولى الطبيعى بالإدارة والاتجار فى حصة القاصر فى احدى الشركات ، قررت اعمالا لولايتها اعتماد عقد الشركة ، وكان هذا القرار يندرج فى عداد القرارات الولائية التى يلزم قانوناً النزول على مقتضاها ، فنه يتعين على مصلحة التسجيل التجارى احتراماً لذلك القرار الاستجابة لطلب الشركة القيد فى السجل التجارى . كما سبق أن أرتأت الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ٢٤ من فبراير سنة ١٩٩٩ (ملف

رقم ٤٣٢/٢/٤٧) أن القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن السجل التجارى أوجب قيد شركات الأشخاص وشركات المساهمة والتوصية بالأسهم وذات المسئولية المحدودة بالسجل التجارى مهما كان غرضها ، الأمر الذى يتعين معه قيد هذه الشركات فى السجل التجارى ، وكون بعض الشركاء فى إحدى تلك الشركات من الموظفين العموميين لا يعد مانعاً من قيد الشركة فى السجل التجارى ذلك أن قانون السجل التجارى لم يتعرض لصفة الشركاء فى شركات الأشخاص .

وأزاء الفتوتيين المشار إليهما واللتين سبق ابلاغهما إلى مصلحة التسجيل التجارى ، أرتأت الجمعية العمومية أن المسألة محل طلب لرأى الماثل تنحصر فى مدى جواز قيد الموظف العام أو عضو هيئة التدريس فى السجل التجارى بصفته صاحب منشأة فردية .

ومن حيث أن المشرع بموجب قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد أن ردد المبدأ المسلم به من أن الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها ، حدد واجبات العاملين والأعمال المحظور عليهم ، ومن بينها حظر مزاولة الأعمال التجارية حظراً مطلقاً حتى يكرس الموظف كامل وقته لاداء واجبات وظيفته ومقتضيات تقلده لمنصب عام ونايا بالوظيفة العامة عن مواطن الزلل والشبهات ، ودفعاً لمظنة أن يكون شغل تلك الوظائف مع ما يصاحبه من مكنات وسلطات مجالا للتربح والنفع الشخصى ، وهذا النهج الذى سلكه المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بحظر مزاولة الأعمال التجارية على الخاضعين لأحكامة هو ذات النهج الذى اتبعه بموجب قانون تنظيم الجامعات بالنص على عدم جواز اشتغال أعضاء هيئة التدريس بالتجارة .

ولما كان من المسلمات أن الهيئات العامة والمصالح الحكومية إنما تمارس سلطاتها وما نيط بها من أمانات فى إدارة المصالح العامة وتنظيم المرافق العامة وتسييرها فى إطار الالتزام بأحكام جميع التشريعات المعمول بها حيث الدولة بجميع أجهزتها ومصالها مخاطبة

بكل ما يصدر عن المشرع من قوانين ونظم ضابطة لحركة المجتمع ومحققة لمصالحة العليا ، وكان المشرع بموجب قانوني العاملين المدنيين بالدولة وتنظيم الجامعات المشار إليهما قد حظر على العاملين المدنيين بالدولة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مزاولة الأعمال التجارية ، فإن هذا الحظر الذى قررة المشرع يتعين الالتزام به من قبل كافة هيئات الدولة ومصالحها ومن بينها مصلحة التسجيل التجارى ، اذ لا يسوغ لمصلحة التسجيل التجارى أن تجيز أمراً حظره المشرع .

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز قيد الموظف العام أو عضو هيئة التدريس في السجل التجارى .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...،

تحريرا في : / /٢٠٠٠

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار / فاروق عبد السلام شعت
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ١٤٢٨/٤/٨٦

السيد الدكتور / وزير الاسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

تحية طيبة وبعد ،

فقد اطلعنا على كتاب رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتخطيط العمرانى رقم ٣٤٠٤ بتاريخ ١٩٩٩/١٠/٣١ الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارة الاسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية بشأن مدى أحقية بعض العاملات بالهيئة فى الحوافز ومقابل الجهود الغير العادية والخطة والمنح وكافة المميزات المقررة للوظيفة التى يشغلونها عن الفترة التى قضوها بالخارج لحضور دورات وبرامج تدريبة وفقا للقرارات الوزارية الصادرة لكل منهن طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وإذ ارتأت الفتوى المختصة أهمية الموضوع ، فقد أعدت بشأنه تقريرا بالرأى القانونى عرض على اللجنة الثانية من لجان قسم الفتوى بمجلس الدولة والتى قررت بجلستها المنعقدة فى ٢٠٠٠/١/١٢ إحالة الموضوع إلى الجمعية العمومية لما آنسته فيه من أهمية وعمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٥ من ابريل سنة ٢٠٠٠ م الموافق ٣٠ من ذى الحجة سنة ١٤٢٠ هـ فتبين لها أن المادة (٦٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه " يجوز ايفاد العاملين فى بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح والقوانين المعدلة والمكملة له .... " وان المادة (٦١) من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣ تنص على أن " ينشأ بكل وزارة أو محافظة أو هيئة عامة مركز للتدريب يتبع السلطة المختصة .... وتعتبر الفترة التى يقضيها العامل فى التدريب فترة عمل يتمتع فيها بجميع المزايا التى يتمتع بها فى وظيفته ، ويعتبر التخلف عن التدريب إخلالا بواجبات الوظيفة . وتحدد المعاملة المالية للموفدين

للتدريب وفقا للقواعد المقررة فى هذا الشأن " وتنص المادة (٥٢) من اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه على أن " تعتبر الفترة التى يقضيها العامل فى التدريب كل الوقت فترة عمل ، ويعتبر انقطاعه عن التدريب بغير عذر مقبول انقطاعا عن العمل فإذا تجاوزت مدة الانقطاع ربع المدة المقررة للتدريب اعتبر العامل متخلفا عن التدريب المتاح له " كما استعرضت الجمعية العمومية المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم (٣٥٨) لسنة ١٩٦٨ بشأن تنظيم المعاملة المالية للعاملين الموفدين للتدريب التى تنص على أن " يحتفظ العامل الموفد للتدريب بجميع المزايا التى يتمتع بها فى وظيفته أثناء فترة تدريبه فى داخل الجمهورية .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أجاز ايفاد العاملين فى بعثات أو منح للدراسة أو إجازات دراسية بأجر أو بدون أجر وفقا للشروط والأوضاع المشار إليها فى القانون رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح ، كما أجاز المشرع إيفاد العاملين للتدريب سواء داخل الجمهورية أو خارجها واعتبر مدة التدريب فترة عمل يتمتع فيها العامل بكافة المزايا المقررة للوظيفة التى يشغلها بجهة عمله ، وذلك إذا كان الايفاد للتدريب قد تم طبقا لأحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ ، أما إذا كان الايفاد طبقا لأحكام القانون رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ المشار إليه فإن القانون الأخير هو الذى يحدد المعاملة المالية للموفد لمهمة عملية لكسب المران أو الخبرة . فالعبرة هنا بالقانون الذى تم الايفاد طبقا لأحكامه .

والحاصل أن الايفاد للتدريب إذا كان طبقا للقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه فإن مدة التدريب تعتبر فترة عمل يستحق خلالها الموفد أجره الأساسى بالاضافة الى جميع المزايا المادية المقررة للوظيفة التى يشغلها ، دونما تفرقة فى هذا الشأن بين ما إذا كان الايفاد للتدريب داخل الجمهورية أو خارجها ، فالعلة فى الحالين واحدة .

وتطبيقا لما تقدم ولما كانت العاملات المعروضة حالتهن قد تم ايفادهن للتدريب بالخارج طبقا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ ، على النحو الثابت بديباجة القرارات الصادرة بايفادهن ، ومن ثم ان مدة التدريب تعتبر فترة عمل تستحق خلالها

كل منهن أجرها الأساسى بالاضافة للحوافز ومقابل الجهود غير العادية وغير ذلك من المزايا المادية المقررة للوظيفة التى تشغلها بالهيئة العامة للتخطيط العمرانى ، وذلك اعمالا لحكم المادة (٦١) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

لذلــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالتهن للحوافز ومقابل الجهود غير العادية وكافة المزايا المقررة للوظيفة التى تشغلها كل منهن ، وذلك عن مدة التدريب التى قضيت بالخارج .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / فاروق عبد السلام شعت
رئيس مجلــس الدولــة

تحريراً فى : ٢٠٠٠/٦/٥

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٨١/٣/٨٦

السيد / رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للمركز الثقافى القومى

تحية طيبة وبعد ،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ٣٨٠ بتاريخ ١٩٩٩/١٠/٢٣ ، الموجه الى إدارة الفتوى لوزارات الثقافة والسياحة والإعلام فى شأن مدى الزام توصية النيابة الإدارية بتوقيع الجزاء الإداري على السيد/ محمد شكرى الحمصانى وآخرين من العاملين بالهيئة العامة للمركز الثقافى القومى نتيجة ما نسب إليهم من مخالفات مالية فى القضية رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٩٨ .

وحاصل الوقائع - حسبمًا يبين من الأوراق - أن النيابة الإدارية للثقافة والسياحة والإعلام انتهت فى مذكرتها المعدة فى القضية رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٩٨ إلى أن السيد/ محمد شكرى الحمصاني مدير عام مكتب رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للمركز الثقافى القومى حصل لنفسه وزوجته بدون وجه حق على التخفيض الممنوح للعاملين بدار الأوبرا والفرق المستقدمة على مؤسسة مصر للطيران لقاء سفره لأداء العمرة ، باستعمال بيانات على غير الحقيقة حتى تم اكتشاف ذلك بمعرفة الجهاز المركزى للمحاسبات مما اجبره على رد التخفيض الغير مستحق له ، وأن كلا من السيد/ مصطفى رضا الدين صالح مدير عام العلاقات العامة بالهيئة والسيد/ فريد همام عبد الحميد عويضة مدير عام الشئون المالية والسيد/ احمد عبد الغنى ابو العلا مدير عام الحسابات والسيدة/ هانم محمد محمد على وكيلة الحسابات والسيدة/ مها ابراهيم النواوى المحاسبة بالهيئة والسيدة/ نجاة مصطفى قاسم مسئولة غرفة الحفظ قد مكنوا السيد المذكور أولا من الأستفادة هو وزوجته من التخفيض المقرر للعاملين بالهيئة فى المأموريات الرسمية ، وأوصت النيابة الإدارية إلى مجازاة المخالفين المذكورين إداريا مع مراعاة التشديد للأول والثانى واخطار الجهاز المركزى للمحاسبات وإزاء ما ثار من خلاف فى الرأى حول مدى إلزام توصية النيابة الإدارية المشار إليها ، فقد طلبتم الرأى من إدارة الفتوى

بإعداد تقرير فى الموضوع عرض على اللجنة الثانية لقسم الفتوى بمجلس الدولة التى ارتأت بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٠/٧/٩ إحالتها لما أنستِه فيه من أهمية وعمومية إلى الجمعية العمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتو والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٣ من مايو سنة ٢٠٠٠ م الموافق ٢٨ من محرم سنة ١٤٢١ هـ تبين لها أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية المعدل بالقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ ينص فى المادة «٣» على أنه « مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص النيابة الإدارية بالنسبة إلى الموظفين الداخلين فى الهيئة والخارجين عنها والعمال بما يأتى (١) .... (٢) فحص الشكاوى التى تحال إليها من الرؤساء المختصين أو من أى جهة رسمية عن مخالفة القانون أو الإهمال فى أداء واجبات الوظيفة . (٣) إجراء التحقيق فى المخالفات الإدارية والمالية التى يكشف عنها إجراء الرقابة ، وفيما يحال إليها من الجهات الإدارية المختصة ، وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التى يثبت الفحص جديتها .... » . وفى المادة «٤» على أن « تتولى النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية ومباشرتها أمام المحاكم التأديبية » . وفى المادة «١٢» على أنه « إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو إن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التى تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إليها . ومع ذلك فللنيابة الإدارية أن تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة إذا رأت مبرراً لذلك . وفى جميع الأحوال تخطر الجهة الإدارية التى يتبعها العامل بالإحالة وعلى الجهة الإدارية خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إبلاغها بنتيجة التحقيق أن تصدر قرارًا بالحفظ أو بتوقيع الجزاء . فإذا رأت الجهة الإدارية تقديم العامل إلى المحاكمة أعادت الأوراق إلى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى أمام المحكمة التأديبية المختصة . ويجب على الجهة الإدارية أن تخطر النيابة الإدارية بنتيجة تصرفها فى الأوراق خلال خمسة عشر يومًا على الأكثر من تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية » . وفى المادة «١٣» على أن « يخطر رئيس الجهاز المركزى للمحاسبات بالقرارات الصادرة من الجهة الإدارية فى شأن المخالفات المالية والمشار إليها فى المادة السابقة . ولرئيس الجهاز خلال خمسة عشر يومًا من إخطاره بالقرار أن يطلب تقديم الموظف إلى المحاكمة التأديبية وعلى النيابة الإدارية فى هذه الحالة مباشرة الدعوى التأديبية خلال الخمسة عشر

يومًا التالية » . وفى المادة «١٤» على أنه « إذا رأت النيابة الإدارية أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما تملكه الجهة الإدارية أحالت النيابة الإدارية الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار الجهة التى يتبعها العامل بالإحالة » . وأن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص فى المادة «٧٩ مكرر» على أن « تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإدارى مع شاغلى الوظائف العليا كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق فى المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين «٢ ، ٤» من المادة «٧٧» من هذا القانون .... » . وأن قانون الجهاز المركزى للمحاسبات الصادر بالقانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٨٨ ينص فى المادة «٥» البند ثالثًا على أنه « لرئيس الجهاز .... (٢) أن يطلب إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار فى شأن المخالفة المالية خلال ثلاثين يومًا من تاريخ ورود الأوراق كاملًة للجهاز إعادة النظر فى قرارها ، وعليها أن توافى الجهاز بما اتخذته فى هذا الصدد خلال الثلاثين يومًا التالية لعلمها بطلب الجهاز . فإذا لم تستجب الجهة الإدارية لطلب الجهاز كان لرئيسه خلال الثلاثين يومًا التالية أن يطلب تقديم العامل إلى المحاكمة التأديبية ، وعلى الجهة التأديبية المختصة مباشرة الدعوى التأديبية خلال الثلاثين يومًا التالية » .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع أراد للنيابة الإدارية أن تكون وسيلة لإصلاح الإدارة العامة تتولى إحكام الرقابة على الموظفين فى قيامهم على تنفيذ القوانين على نحو يكفل تحقيق الصالح العام فجعل لها إجراء التحقيق فى المخالفات الإدارية والمالية التى تصل إلى علمها من أية وسيلة سواء تم ذلك من جانب الجهة الإدارية أو مما تتلقاه من بلاغات وشكاوى الأفراد والهيئات وهذا الاختصاص الذى أوكله القانون للنيابة الإدارية ـ وهى هيئة قضائية مستقلة عن الإدارة العامة فى مباشرة رسالتها طبقًا للقانون ـ اختصاص وولاية تتولاها النيابة الإدارية بنص القانون ولا تنوب فى مباشرتها عن الجهة الإدارية ، وهى مقررة لصالح حسن سير المرافق العامة وانتظام العمل فى أجهزة الدولة المختلفة . وللنيابة الإدارية عقب التحقيق أن تحيل الأوراق إما إلى الجهة الإدارية وإما إلى المحكمة التأديبية ، فإذا رأت أن تحيل الأوراق إلى الجهة الإدارية استردت هذه الجهة سلطتها التى خولها لها القانون كاملًة كما تتخذ قرارها بعد أن أحيطت بعناصر التحقيق الذى باشرته النيابة

الإدارية فلهذه الجهة إما حفظ الأوراق أو توقيع الجزاءات التى تملكها قانونًا وليس من حق النيابة الإدارية أن تعقب على ما تنتهى إليه الجهة الإدارية من قرار بعد أن استنفدت النيابة الإدارية سلطتها بإحالة الأوراق إلى الجهة الإدارية ، وإنما يكون فى نطاق المخالفات المالية لرئيس الجهاز المركزى للمحاسبات الذى يملك إذا قدر أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما انتهت إليه الجهة الإدارية أن يطلب تقديم الموظف إلى المحاكمة التأديبية ويكون على النيابة الإدارية مباشرة الدعوى التأديبية .

وعلى ذلك فإن للنيابة الإدارية أن تحقق فى المخالفات التى تتكشف لها وتنتهى فيها إلى إقامة الدعوى التأديبية ولو كان ذلك على عكس ما ترضاه الجهة الإدارية أو تقبل به ، أما إذا رأت النيابة الإدارية أن الأمر لا يستوجب توقيع جزاء أشد مما تملكه الجهة الإدارية وأحالت الأوراق إليها فإنها تكون قد استنفدت سلطتها بإصدار قرارها بهذه الإحالة ، الأمر الذى لا يكون لها معه بعد ذلك الرجوع فيه إذا ما انتهت جهة الإدارة إلى حفظ الأوراق أو إلى توقيع جزاء أخف مما ترتضيه النيابة الإدارية ، طالما توافرلدى تلك الجهة من الأسباب ما يصلح سندًا لما انتهت إليه .

وفى ضوء ما تقدم ، ولما كانت المخالفة المعروضة فى الحالة الماثلة من المخالفات المالية فإنه يتعين على الجهة الإدارية إخطار رئيس الجهاز المركزى للمحاسبات بما تنتهى إليه بشأنها ، والذى له خلال خمسة عشر يومًا من إخطاره أن يطلب تقديم المخالفين إلى المحاكمة التأديبية ، وعلى النيابة الإدارية فى هذه الحالة مباشرة الدعوى التأديبية خلال الخمسة عشر يومًا التالية .

لـــذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى ما يلى :

١ - ما تنتهى إليه النيابة الإدارية فى شأن المخالفة المنسوبة إلى العامل لا يحجب سلطة الجهة الإدارية بعد إحالة الأوراق إليها فى اتخاذ ما تراه ملائمًا بشأن تلك المخالفة طالما توافر لديها ما يصلح سندًا لذلك .

ملف رقم ٩٨١/٣/٨٦

٢ ـ على الجهة الإدارية إخطار رئيس الجهاز المركزى للمحاسبات بما تتخذه من تصرف فى شأن الحالة المعروضة .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

تحريراً فى : ٢٠٠٠/٦/٥

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / فاروق عبد السلام شعت
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم ٩٩٧/٣/٨٦

السيد الأستاذ / وزير الأسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

تحية طيبة وبعد

فقد إطلعنا على كتاب السيد / رئيس جهاز البحوث والدراسات رقم ٢٣١ بتاريخ ٢٠٠٠/٦/١٢ الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارة الأسكان بشأن مدى جواز إعادة تسوية حالة السيد / محمد ناجى ياسين بالدرجة الثانية التخصصية ف؟ى ضوء المادة ٢٥ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وحاصل الوقائع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ أن السيد المعروضة حالته حصل عام ١٩٧٥ على دبلوم ثانوى تجارى بتاريخ ١٩٧٨/١٢/٢٥ عين بجهاز البحوث والدراسات التابع لوزارة الإسكان فى وظيفة من الدرجة الرابعة المكتبية ، أرجعت أقدميته فيها إلى ١٩٧٥/١١/٨ بعد ضم مدة الخدمة العسكرية وفى عام ١٩٨٥ حصل على بكالوريوس الدراسات التعاونية ، وبتاريخ ١٩٨٥/٩/١٧ عين به فى وظيفة محاسب من الدرجة الثالثة التخصصية بمجموعة وظائف التموين والمحاسبة تطبيقا للمادة ٢٥ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وبتاريخ ١٩٩٥/٧/١٢ رقى للدرجة الثانية التخصصية وبعد صودر القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تقدم بطلب لإعادة تسوية حالته بإرجا ع أقدميته فى الدرجة الثالثة التخصصية وما يترتب على ذلك م إرجا ع أقدميته فى الدرجة الثانية التخصصية التى تمت ترقيته إليها وتم الرد عليه بتعديل أقدميته فى الدرجة الثالثة التخصصية إلى تاريخ ١٩٨٠/١٠/١٣ بعد ضم مدة نصف المدة التى قضاها بالعمل الكتابى ، إلا أنه لم يرتض تعديل أقدميته فى الدرجة الثالثة التخصصية فقط دون تعديل أقدميته فى الدرجة الثانية التخصصية وتقدم بطلب آخر لرئيس جهاز البحوث لتعديل أقدميته فى تلك الدرجة ، فعرض الأمر على إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة وقامت بعرض الموضوع على اللجنة الثانية بقسم الفتوى التى انتهت

بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٠٠/١٠/١١ إلى إحالته للجمعية العمومية لما آنسته فيه من أهمية وعمومية .

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢ من مايو ٢٠٠١ الموافق ٨ من صفر سنة ١٤٢٢ هـ قد تبين لها أن المادة ٢٥ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ والقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٩٢ والقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ تنص على أنه : « مع مراعاة حكم البند (١) من الفقرة الثالثة من المادة (١٨) من هذا القانون يجوز للسلطة المختصة تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسى وعينوا على وظيفة لاتتطلب مؤهلا دراسيا أو لاتتطلب ذات المؤهل الدراسى الذى كانوا يحملونه وقت تعيينهم وكذا العاملين الحاصلين أثناء الخدمة على مؤهلات أعلى وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها والتى تكون المؤهلات التى يحصلون عليها متطلبه لشغلها متى توافرت فيهم الشروط اللازمة وفقا لجداول التوصيفوالترتيب المعمول بها مع استثنائهم من شرطى الإعلان والإمتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم بالقطاع العام أو بجهات ذات نظم وظيفية خاصة على مؤهلاتهم إذا عينوا أو نقلوا إلى إحدى الوحدات التى تطبق أحكام هذا القانون ، كما يسرى هذا الحكم على العاملين الذين حصلوا على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وعينوا بها عن طريق المسابقات واللجنة الوزارية للقوى العاملة .

ويمنح العامل الذى يعين وفقا لأحكام الفقرة السابقة أول مربوط درجة الوظيفة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافا إليه هذه العلاوات أيهما أكبر حتى وإن تجاوز نهاية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها ، وتمنح هذه العلاوة لمن يعاد تعيينه بوحدة أخرى بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه .

وتحسب لمن يعين وفقا لحكم هذه المادة من حسنه المؤهلات العالية بعد تعيينه بوظيفة

تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ، ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى حكم هذه الفقرة على من يعين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٢ من أغسطس سنة ١٩٨٣ .

ومع عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يطبق حكم الفقرة الثالثة على من يعين وفقا لأحكام هذه المادة إعتبارا من ١٩٨٣/٨/١٢ .

أما بالنسبة للعاملين الشاغلين للدرجتين الأولى والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون على مؤهل عال أثناء الخدمة فيمنحون علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التى يشغلونها وقت الحصول على المؤهل ولو تجاوزا بها نهاية ربط درجة الوظيفة ، ويسرى ذلك على من حصلوا على مؤهل عال قبل العمل بهذا القانون .

وإذا إختار العامل الحاصل على مؤهل عال أثناء الخدمة الاستمرار فى المجموعة الفنية أو المكتبية يمنح علاوة من علاوات الدرجة التي يشغلها ويعاد ترتيب أقدميته فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ، ويفضل عند الترقية فى حاله التساوى »

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع إجاز تعيين العاملين الذين يدخلون الخدمة بدون مؤهل ثم يحصلون على مؤهل أثناء الخدمة ، والعاملين الحاصلين على مؤهل دراسي وعينوا على وظيفة لا تتطلب مؤهلا دراسيا أو لاتتطلب ذات المؤهل الدراسى الذيكانوا يحملونه وقت تعيينهم والعاملين الذين يحصلون على مؤهل أعلى من المؤهل المعيين به وذلك فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها وفقا لجداول التوصيف والترتيب المعمول بها ، مع استثنائهم من شرطى الإعلان والإمتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف والتعيين هنا- وعلى ماجرى به إفتاء الجمعية العمومية - تعيين ناتج عن تسوية طبقا لحكم المادة ٢٥ مكررا المشار إليها ، والعامل الذى تتم تسويه حالته على هذا النحو يمنح أول مربوط الدرجة التى تمت تسوية حالته عليها ، وتحسب لمن يعين وفقا لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينهم بوظيفة تخصصية أقدمية تساوى نصف المدة التى

قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ، وقد حذف المشرع بمقتضى التعديل الذى تم بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ قيد تاريخ الحصول على المؤهل العالى كشرط لحساب نصف مدة الخدمة التى قضيت بالعمل الفنى أو الكتابى ، وقد قرر المشرع أنه مع عدم الأخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون يسرى هذا الحكم على من عين منهم بالدرجة الثالثة التخصصية عن طريق المسابقات أو اللجنة الوزارية للقوى العاملة ولو كان تعيينهم سابقا على ١٩٨٣/٨/١٢ ، كما أكد على عدم الإخلال بالقرارات الصادرة بالترقية قبل تاريخ العمل بهذا القانون عند تطبيق هذا الحكم على من عين وفقا لأحكام ذات المادة إعتبارا من ١٩٨٣/٨/١٢ .

والحاصل أن المشرع استهدف من المادة ٢٥ مكررا المشار أليها علاج حالات العاملين اللذين يحصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة بأن أجاز إعادة تعيينهم فى الوظائف الخالية بالوحدات التى يعملون بها ، وقرر بعض المزايا المتعلقة بالأقدمية لمن يعين وفقا لحكم هذه المادة من حملة المؤهلات العالية بعد تعيينة بوظيفة تخصصية بأن تحسب له أقدمية تساوى نصف المدة التي قضاها بالعمل الفنى أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل العالى بحد أقصى خمس سنوات ، وجعل ذلك فى الدرجة الثالثة التخصصية فقط ، ولم ينص المشرع على مد أثر هذه الأقدمية إلى الدرجات التالية ، بل أكد على ضرورة عدم الاخلال بالقرارات الصادرة بالترقية عند إعمال هذا الحكم وعدم الاحلال المشار إليه ينصرف إلى قرارات ترقية العامل الذى يعامل بالمادة المشار إليها وإلى قرارات ترقية غيرة من العاملين ، الا أن المشرع عند النظر فى أقدمية العامل الذى يحصل على مؤهل عال أثناء الخدمة واختار الاستمرار فى مجموعته الفنية أو المكتبية قرر إعادة وترتيب أقدميتة فى هذه المجموعة بحيث يسبق من لم يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ويفضل عند الترقية فى حالة التساوى . واقتصر المشرع فى شأن ما أورده من تعديل في الاقدميات على ما سبق فقط ، ومن ثم فلا يجوز المساس بالأوضاع الوظيفية المستقرة دون سند قانونى بذلك .

ولاحظت الجمعية العمومية فى ضوء ما تقدم في ضوء ما تقدم أن المعروضة حالته على مؤهل العالى عام ١٩٨٥ أثناء الخدمة ، وعين به فى وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية بتاريخ

١٩٨٥/٩/١٧ تطبيقاً للمادة (٢٥) مكرراً المشار إليها ، ورقى للدرجة الثانية التخصصية بتاريخ ١٩٩٥/٧/١٢ ، وبعد صدور القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ متضمنا إلغاء قيد عدم تجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالى أرجعت أقدميته فى الدرجة الثالثة التخصصية إلى ١٩٨٠/١٠/١٣ بعد ضم نصف المدة التى قضاها بالعمل الكتابى ، وبدا تم إعمال مقتضى حكم المادة (٢٥) مكرراً بعد تعديلها بالقانون المشار إليه فى اقدميته فى الدرجة الثالثة ، ولا يجوز مد أثر هذه المادة إلى تعديل اقدميته فى الدرجة الثانية التخصصية التى تم ترقيته إليها قبل تاريخ العمل بالقانون المشار إليه .

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز تعديل اقدمية المعروضة حالته فى الدرجة الثانية التخصصية .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تحريرا فى : ٢٠٠١/٦/١٢

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار / صلاح عبد الفتاح أمين سلامة
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



مطابع الهيئة العامة للإستعلامات